



Jasmin Nokela
Nelli Raappana

Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto
Sosionomi (AMK)
Opinnäytetyö, 2021

ASPA-KOTIEN JOHTAJIEN TOIVEITA MATERI- AALIPANKIN TOTEUTUSTA VARTEN

Toimivien johtamiskäytänteiden koonti materiaalipankin avulla

TIIVISTELMÄ

Jasmin Nokela & Nelli Raappana

Aspa-kotien johtajien toiveita materiaalipankin toteutusta varten – Toimivien johtamiskäytänteiden koonti materiaalipankin avulla

58 sivua, 1 liite

Kevät 2021

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveydenalan ammattikorkeakoulututkinto

Sosionomi (AMK)

Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä Aspa Palvelut Oy:n kanssa. Aspa Palvelut Oy tuottaa asumispalveluja yksilöllisten tarpeiden pohjalta ympäri Suomea. Toiminnan tavoitteena on, että vammaiset ihmiset, mielenterveyskuntoutujat sekä muut erityistä tukea tarvitsevat henkilöt saavat oman kodin ja tarvitsemansa tuen itsenäiseen elämään ja asumiseen.

Opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisenä kehittämistyönä. Kehittämistarve on lähtöisin yhteistyökumppaniltamme. Tutkimuksen kohderyhmäksi valikoituvat Aspa-kotien johtajat. Yhteistyökumppanimme toteuttaa Aspa-kotien johtajille suunnatun materiaalipankin. Materiaalipankin tarkoituksena on koota toimivia käytänteitä johtamistyön tueksi ja samalla helpottaa johtajien työhön perehtymistä. Työn tarkoituksena oli selvittää Aspa-kotien johtajien toiveita materiaalipankin toteutusta varten. Aineistonkeruumenetelminä käytettiin kyselyä ja haastatteluita. Työn tavoitteena oli saada Aspa-kotien johtajilta arvokasta tietoa materiaalipankin toteutusta varten. Yhteistyökumppanimme hyötyy työstämme siten, että se saa käyttöönsä aineistoa, jota voi hyödyntää materiaalipankin suunnittelussa ja toteutuksessa.

Tulokset osoittivat, että johtajille suunnatun materiaalipankin toteutukselle koettiin selkeä tarve. Materiaalipankin toteutusta pidettiin tärkeänä erityisesti sen takia, että sinne voidaan koota hyviä työkäytänteitä. Tuloksista nousi esiin asioita, joita materiaalipankkiin olisi hyvä viedä. Tulokset osoittivat, että materiaalipankki olisi hyvä koostaa siten, että sinne vietävä materiaali on helposti ja selkeästi saatavilla. Tulosten perusteella olisi hyvä, että materiaalipankkiin vietävät käytänteet olisivat kanavalla aihepiireittäin, keskitetysti ja yksikkökohtaisesti. Microsoft Teams koettiin parhaaksi digitaalseksi alustaksi materiaalipankin toteutusta varten. Tuloksista ilmeni monia toimivia työkäytänteitä. Tulosten mukaan tiettyjä työkäytänteitä olisi kuitenkin hyvä yhtenäistää organisaation sisällä. Tulokset osoittivat, että eri Aspa-kotien välisen yhteistyön, yhtenäisten linjausten sekä toimivien työkäytänteiden jatkuvaan kehittämiseen tulisi panostaa.

Asiasanat: Johtamistyö, tutkimuksellinen kehittämistyö, materiaalipankki, hyvä käytäntö, digitaalinen alusta

ABSTRACT

Jasmin Nokela & Nelli Raappana.

Material bank established based on Aspa-homes management request - gathering workable leadership methods with the material bank

58 pages, 1 attachment

Spring 2021

Diakonia University of Applied Sciences

Bachelor's Degree Programme in Social Services

Bachelor of Social Services

This thesis was written in collaboration with Aspa Palvelut Oy - a nationwide supplier of housing services in Finland. They provide housing services that meet the individual needs of their customers. The aim of the service is to offer a home and promote independent living for people with disabilities or mental health recovery patients, as well as others in need of customized support.

This thesis is a research development work, where the need for development was brought up by the partner. The aim was to inspect how to unify management practices by using a coherent material bank. This material bank offers a condensed source of useful practise guidelines to support management. We inquired the management of Aspa Homes about their expectations for the implementation of material banks. This information was gathered via survey and in-depth interviews. The cooperation partner will utilize the information presented in the development and implementation of their material bank.

The findings highlight an evident need for material banks. The development of this type of tool was found important, especially for the purpose of condensing efficacious practise models. The results highlight an evident need for material banks. The results show that ideally material banks should be developed in a clear and logical manner. The information should be organised by topic, it should be focused, and department specific. Microsoft Teams was found to be the preferable platform for the development of the material bank. Similarly, many efficacious practise guidelines were found. Furthermore, it was found that some practises should be combined within the service. Overall, it was found that communication and unified practise guidelines and development across the different Aspa Oy services is of high importance.

Keywords: Management, research-based development study, material bank, workable method, digital platform

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
2 YHTEISTYÖKUMPPANIN ESITTELY	6
2.1 Aspa Palvelut Oy.....	6
2.2 Asiakasryhmä.....	8
3 PROSESSIN ETENEMINEN.....	9
4 TEORIA JA KESKEISET KÄSITTEET	11
4.1 Johtamis- ja esimiestyö.....	11
4.2 Asumispalvelu	13
4.3 Päivätoiminta.....	14
4.4 Hyvä käytäntö	15
4.5 Perekäyttämisen	16
4.5 Digitaalinen alusta.....	17
5 TYÖSSÄ KÄYTETYT MENETELMÄT	19
5.1 Tutkimuksellinen kehittämistyö	19
5.2 Osallistava kehittäminen	20
5.3 Mixed methods research- menetelmä (MMR).....	21
6 AINEISTON KERUUN MENETELMÄT, AINEISTO JA SEN ANALYYSI...	23
6.1 Aineistonkeruu kyselylomakkeella	23
6.2 Kyselyn vastausten analysointi	25
6.3 Aineistonkeruu haastatteluilla	27
6.4 Haastatteluiden analysointi	28
7 TULOKSET	31
7.1 Kyselyn tulokset	31
7.2 Haastattelutulokset toimivista käytänteistä	34
7.3 Haastattelutulokset käytänteiden kehittämisestä	35
7.4 Haastattelutulokset digitaalisesta alustasta	37
7.5 Haastattelutulokset tietoteknisen osaamisen tasosta	38

8 JOHTOPÄÄTÖKSET, ARVIOINTI JA POHDINTA.....	39
8.1 Johtopäätökset.....	39
8.2 Työn toteutumisen arviointi	43
8.3 Pohdinta	44
8.4 Eettisyys ja luotettavuus.....	46
8.5 Ammatillinen kasvu sosionomien kompetenssien valossa.....	47
8.6 Jatkokehittämisidea.....	49
LÄHTEET	51
LIITE 1. Saatekirje.....	56

1 JOHDANTO

Opinnäytetyössä kerättiin aineistoa hyvistä johtamiskäytännöistä materiaalipankin toteutusta varten. Opinnäytetyö on toteutettu yhteistyössä Aspa Palvelut Oy:n kanssa. Aspa Palvelut Oy on kotimainen yritys, jonka muodostavat Aspa-säätiö ja sen omistamat tytäryhtiöt Aspa Palvelut Oy ja Aspa Asiantuntijapalvelut Oy. Aspa Palvelut Oy tuottaa asumispalveluja yksilöllisten tarpeiden pohjalta ympäri Suomea. Toiminnan tavoitteena on, että vammaiset ihmiset, mielenterveyskuntoutujat sekä muut erityistä tukea tarvitsevat henkilöt saavat oman kodin ja tarvitsemansa tuen itsenäiseen elämään ja asumiseen. (Aspa. Tietoa Aspasta.)

Opinnäytetyön aihepiirin valintaan vaikutti kummankin opinnäytetyön tekijän kiinnostus esimies- ja johtamistyön käytänteitä sekä kehittämistyötä kohtaan. Päädyimme lähestymään Aspa Palvelut Oy:n johtoa opinnäytetyön tiimoilta. Yhteistyökumppaniltamme nousi erityinen kiinnostus johtamiskäytänteitä ja kehittämistyötä kohtaan. Aspa Palvelut Oy:lla on suunnitteilla koulutuskokonaisuus, jonka tavoitteena on enemmän yhtenäiset johtamistykäytänteet (Seija Milonoff, henkilökohtainen tiedonanto, 9.1.2020). Opinnäytetyömme ei ole sidoksissa koulutuskokonaisuuteen, mutta työ on ajankohtainen ja palvelee koulutuksen ohella organisaatiota.

Opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisenä kehittämistyönä. Kehittämistarve on lähtöisin yhteistyökumppaniltamme. Yhteistyökumppanimme on toteuttamassa Aspa-kotien johtajille suunnatun materiaalipankin. Materiaalipankin tarkoituksena on koota toimivia käytänteitä johtamistyön tueksi ja samalla helpottaa johtajien työhön perehtymistä. Yhteistyökumppanimme toiveena oli, että tekisimme taustatyön materiaalipankin toteutusta varten. Työn tarkoituksena oli selvittää Aspa-kotien johtajien toiveita ja näkemyksiä materiaalipankin toteutusta varten. Aineistonkeruumenetelminä käytettiin kyselyä ja haastatteluita. Työn tavoitteena oli saada Aspa-kotien johtajilta arvokasta tietoa materiaalipankin toteutusta varten. Yhteistyökumppanimme hyötyy työstämme siten, että se saa käyttöönsä aineistoa, jota voi hyödyntää materiaalipankin suunnittelussa ja toteutuksessa. Lisäksi

tavoitteena oli saavuttaa opinnäytetyön tekijöiden ammatillista kasvua sekä tietämystä tutkimuksen ja kehittämistyön toteuttamisesta.

Tässä työssä käytämme nimitystä Aspa-kodin johtaja. Nimike muuttui palveluesimiehestä Aspa-kodin johtajaksi vuoden 2021 alussa (Mika Thessman, Henkilökohtainen tiedonanto 23.10.2020). Aspa-kotien johtajia on tällä hetkellä 37 ja heistä 11 osallistui tutkimukseen. Tutkimuskysymyksillä selvitimme seuraavia asioita: Millainen materiaalipankin tulisi olla? Mikä digitaalinen alusta olisi paras materiaalipankin toteutusta varten? Millaisia hyviä työkäytänteitä Aspa-kodeissa on olemassa?

2 YHTEISTYÖKUMPPANIN ESITTELY

2.1 Aspa Palvelut Oy

Aspa Palvelut Oy on kotimainen yritys, jonka muodostavat Aspa Palvelut Oy ja sen omistamat tytäryhtiöt Aspa-säätiö ja Aspa Asiantuntijapalvelut Oy. Aspa Palveluiden tilaajina toimii 65 kuntaa ja palveluiden piirissä on noin 1335 asumispalveluiden asiakasta. Asumispalveluita tarjoavia yksiköitä eli Aspa-koteja on 40 eri paikkakunnalla ympäri Suomea. (Aspa. Tietoa Aspasta.) Aspa Palvelut Oy tuottaa asumispalveluja yksilöllisten tarpeiden pohjalta ympäri Suomea. Aspa Palvelut Oy tarjoaa tuettua asumista, palveluasumista sekä tehostettua asumista. Aspan muita palveluita ovat henkilökohtainen apu, omaishoidon lomitus ja päivätoiminta. (Aspa. Tietoa Aspasta.)

Aspa Palvelut Oy:n toiminnan tavoitteena on edistää vammaisten ihmisten ja mielenterveyskuntoutujien yhdenvertaisuutta ja osallisuutta. Yhdenvertaisuuden ja osallisuuden toteutuminen edellyttää muun muassa henkilöiden oman tahdon kuulumista ja toteutumista heitä itseään koskevissa asioissa. (Aspa Palvelut Oy. Omavalvontasuunnitelma. Palvelun käyttäjää koskevat tiedot.) Aspa Palvelut Oy:n strategia vuosille 2021-2023 on keskittyä henkilökohtaiseen asiakaskokemukseen, hyvinvoivaan henkilöstöön ja kestävään talouteen. Aspa Palvelut Oy:n toimintaa ohjaavia arvoja ovat luotettavuus, kunnioitus ja vastuullinen toiminta. (Aspa. Tietoa Aspasta. Strategiamme.)

Aspa-säätiö hankkii ja hallinnoi Aspa Palvelut Oy:n vuokraamia kiinteistöjä. Aspa-säätiö omistaa noin 1 200 vuokra-asuntoa 60 eri paikkakunnalla. (Aspa. Vuokra-asunnot.) Nämä kiinteistöt ovat tavallisessa asuntokannassa olevia asuntoja, jotka yhdessä muodostavat hajautetun palveluasumisryhmän. Hajautetun asumispalvelun mallia toteutetaan siis tavallisessa asuinympäristössä muun asutuksen keskellä sijaitsevassa asuntoryhmässä, jossa tarvittava tuki on jatkuvasti asukkaan saatavilla. (Aspa. Oikea koti. Aspan asumisratkaisut, 4.)

Hajautetulla asumisella tarkoitetaan asumista täysin erillisissä asunnoissa tai pienissä asuntoryhmissä, jotka ovat tavallisessa asuntokannassa. Tällöin asuntoihin viedään yksilöllistä ja joustavaa tukea tai se saadaan ulkopuolella sijaitsevista tukipisteistä. Hajautetuissa asumisratkaisuissa tulee ottaa huomioon asumisen ja tuen jatkuvuus ja joustavuus. Asumisen ja tuen on oltava yhteydessä, mutta ei kuitenkaan riippuvaisia toisistaan. Tällöin asuminen ei pääty, vaikka tuen tarve tai tukipalvelun tuottaja vaihtuisi. Asumisen tuki on tärkeää varmistaa etenkin siirtymävaiheissa ja sen tulee olla saatavilla aina asiakkaan tilanteen muuttuessa. (Pitkänen, Törmä, Huotari & Puumalainen 2015, 9, 74.)

Aspa Palvelut takaavat tarvittaessa ympärivuorokautisen avun päivittäisissä toiminnoissa sekä tukevat asiakkaiden elämänhallintaa. Henkilökunnan työskentely perustuu asiakaskeskeiseen lähestymistapaan ja asiakkaan yksilöllisiin tarpeisiin. Asiakkaalla on oltava mahdollisuus omien toimintatapojensa ja päivärytminsä ylläpitämiseen. Joustava ja riittävä avunsaanti on asukkaan elämänhallinnan, turvallisuuden ja viihtyvyyden perusta. Jokaiselle asiakkaalle laaditaan yksilöllinen palvelusuunnitelma ja siinä huomioidaan kaikki asukkaan hoito- ja palvelutarpeet. Avustamis- ja ohjaustyön perustana on näkemys asiakkaasta oman elämänsä asiantuntijana. (Asumispalvelusäätiö. Asumispalvelusäätiö ASPA:n palveluasumisryhmän yleinen palvelumalli.)

Aspa Palvelut Oy:ssa laaditaan omavalvontasuunnitelma toimintayksikön johdon ja henkilökunnan yhteistyönä. Aspa-kotien johtajat päivittävät omavalvontasuunnitelman vuosittain. Omavalvontasuunnitelman tulee olla ajan tasalla ja julkisesti nähtävänä yksikössä siten, että asiakkaat, omaiset ja omavalvonnasta kiinnostuneet voivat helposti ja ilman erillistä pyyntöä tutustua siihen. (Aspa Palvelut Oy. Omavalvontasuunnitelma. Palvelun käyttäjää koskevat tiedot.)

2.2 Asiakasryhmä

Aspa Palveluiden asiakkaita ovat mielenterveyskuntoutujat sekä henkilöt, joilla on aivovamma, jokin autismin kirjon kuuluva oireyhtymä, AD/HD, kehitysvamma, liikuntavamma tai muu pitkäaikainen neurologinen sairaus kuten MS-tauti tai Parkinsonin tauti. (Aspa. Palveluasuminen. Kenelle tarjoamme palveluasuntoja.)

Aspa Palvelut Oy tuottaa palveluasumiseen liittyviä palveluita, jotka ovat välttämättömiä asiakkaiden arjesta suoriutumiselle, ja joita asukas ei saa tai käytä muun palvelujärjestelmän kautta. Asiakkaat, jotka tulevat ryhmään eivät vamman tai sairautensa vuoksi pysty hoitamaan päivittäisen elämänsä toimintoja ilman tukea, ohjausta tai apua. Ryhmämuotoisten palvelujen järjestäminen helpottuu, mikäli asukas pystyy orientoitumaan ryhmään ja ottamaan huomioon myös muut ryhmän jäsenet. (Asumispalvelusäätiö. Asumispalvelusäätiö ASPA:n palveluasumisryhmän yleinen palvelumalli.)

Asukkaiden fyysinen avun tarve vaihtelee laajasti. Fyysisen avun ja huolenpidon ohella asukas voi tarvita tukea monilla eri elämänhallinnan alueilla, kuten ruokatalouden hoitamisessa, ruoanvalmistuksessa, vaatehuollossa, kodinhoidossa, yhteiskunnallisten palvelujen käytössä, raha-asioiden hoitamisessa sekä mielekkään päivä- ja harrastustoiminnan löytämisessä. (Asumispalvelusäätiö. Asumispalvelusäätiö ASPA:n palveluasumisryhmän yleinen palvelumalli.) Palvelut joustavat asiakkaan tarpeiden mukaan ympärivuorokautisesta läsnäolosta viikoittaisiin kotikäynteihin (Aspa. Tietoa Aspasta).

3 PROSESSIN ETENEMINEN

Olimme vuoden 2019 kevään mukana korkeakouluopiskelijoille suunnatussa Ny Start Up- yrittäjyysohjelmassa Diakonia-ammattikorkeakoulun edustajina. Ohjelman tarkoituksena oli tukea työelämä-, liiketoiminta- ja innovaatiotaitojen oppimista. (Vuosi yrittäjänä. Ohjelma.) Kurssin myötä kiinnostuksemme heräsi sosiaalialan yrittäjyyttä sekä esimies- ja johtamistyötä kohtaan. Ajatus opinnäytetyön aihepiiristä syntyi osittain jo Ny Start Up- kurssin aikana. Toisella opinnäytetyön tekijöistä on pitkä työkokemus Aspa Palvelut Oy:n organisaatiossa, joten oli luontevaa olla heihin yhteydessä opinnäytetyön tiimoilta.

Tammikuussa 2020 päätimme ottaa yhteyttä Aspa Palvelut Oy:n varatoimitusjohtajaan kyselläksemme tarvetta kehittämistyölle opinnäytetyön muodossa. Varatoimitusjohtaja koki, että kaiken tyyppinen kehittämistyö on tärkeää organisaatiolle. Hänen kautta saimme yhteyshenkilöksemme Aspa Palvelut Oy:n kehittämispäällikön, jonka kanssa aloimme yhdessä ideoimaan opinnäytetyön varsinaista aihepiiriä. Saimmekin kehittämispäälliköstä yhteyshenkilön koko opinnäytetyön prosessin ajaksi.

Tutkimuslupahakemuksemme hyväksyttiin yhteistyökumppanimme puolesta syyskuussa 2020, jonka jälkeen pidimme yhteyshenkilömme kanssa palaverin. Syyskuun 2020 aikana suunnittelimme kyselylomakkeen. Lokakuun 2020 lopulla syötimme kyselylomakkeen Webropol- järjestelmään yhdessä yhteyshenkilömme kanssa ja lähetimme sen Aspa-kotien johtajille. Saimme kyselyn vastaukset takaisin marraskuun 2020 loppupuolella. Vastausten analysointi tapahtui joulukuun 2020 ja tammikuun 2021 aikana. Opinnäytetyön ohjauskeskustelun jälkeen päädyimme toteuttamaan kyselyn lisäksi muutaman haastattelun. Tämä oli myös yhteistyökumppanimme mielestä hyvä ajatus. Haastattelun vastausten purku ja analysointi tapahtui tammi- ja helmikuun 2021 aikana.

Prosessin aikana pidimme yhteensä kuusi palaveria yhdessä Aspa Palvelut Oy:n kehittämispäällikön kanssa. Palavereiden lisäksi olimme aktiivisesti yhteydessä yhteistyökumppanimme kanssa puhelimitse ja sähköpostitse. Ideoimme yhdessä

kehittämispäällikön kanssa opinnäytetyön aihepiiriä ja suunnittelimme opinnäytetyön toteutusta vaiheittain. Otimme aina ennen toimintaa yhteyttä kehittämispäällikköön ja saimme häneltä neuvoja, jotka edistivät meitä työn eri vaiheiden toteutuksessa ja arvioinnissa. Prosessin aikana pohdimme, mitä opimme ja mitä olimme voineet tehdä toisin. Arvioimme myös sitä, miten työn tilaaja hyötyisi työstämme parhaiten ja etenimme sen mukaisesti.

4 TEORIA JA KESKEISET KÄSITTEET

4.1 Johtamis- ja esimiestyö

Järvisen (1998) mukaan toimivan työyhteisön kivijalkoja ovat selkeä perustehävä, työntekoa tukeva organisaatio ja laadukas johtaminen, selkeät töiden järjestelyt, yhteiset pelisäännöt ja avoin vuorovaikutus sekä toiminnan jatkuva arviointi (Mäki, Liedenpohja & Parikka 2014, 76). Sosiaalialan ammattilaisilta edellytetään itsenäisyyttä, mutta myös kykyä sopeutua laajemman työyhteisön yhteisiin päämääriin ja jaettuihin toimintatapoihin. Johtajan on pyrittävä auttamaan työntekijää näissä molemmissa tehtävissä. (Talentia 2017, 51.)

Johtaminen tapahtuu aina jossakin työorganisaatiossa- tai yhteisössä. Johtajan tehtävänä on huolehtia perustehtävässä pysymisestä sekä päämäärien ja tavoitteiden saavuttamisesta. Johtajan tehtävänä on myös huolehtia siitä, että organisaation toiminta tapahtuu eettisten ja juridisten reunaehtojen mukaisesti. (Tarkkonen 2012, 8.) Johtajan vuorovaikutustaidot ratkaisevat lopulta sen, kuinka hyvin tavoitteet saavutetaan (Virtanen & Sinokki 2014, 53).

Johtajan työnkuvaan kuuluu työolosuhteista ja henkilöstön työhyvinvoinnista huolehtiminen. Hyvät työolosuhteet ja hyvinvointi vaikuttavat olennaisesti henkilöstön aikaansaannoskykyyn. Työhyvinvoinnin edistämistä pidetään tehokkaasti ja taloudellisesti menestyvän toiminnan edellytyksenä. (Tarkkonen 2012, 9–10.) Organisaatiossa työhyvinvointi syntyy toimilla, joilla voidaan vaikuttaa organisaation toimintatapoihin ja kulttuuriin, johtamiseen, työn sisältöön, työympäristöön, osaamiseen ja työyhteisöön. Hyvinvointia edistävä johtaja ylläpitää hyvää ja luottamuksellista ilmapiiriä sekä toimii yhteisesti sovittujen pelisääntöjen mukaisesti. Johtaja suunnittelee, organisoii ja toimeenpanee strategioita. Omalla työllään johtaja vaikuttaa työyhteisön jäsenten toimintaan tarkoituksena saavuttaa määritellyt tavoitteet. Osaamisen, käytänteiden ja tiedon jakaminen sekä avoin vuorovaikutus luovat perustan hyvin toimivalle työyhteisölle. Hyvin toimivassa työyhteisössä henkilöstö on tietoinen toistensa työtehtävistä, rooleista ja vastuualueista. Tällä

voidaan edistää ymmärrystä siitä, miten jokaisen yksilön työ nivoutuu kokonaisuuteen. (Työturvallisuuskeskus 2010, 6, 10-11, 15.)

Johtajan yhtenä tehtävänä on jakaa vastuuta työntekijöilleen. Vastuun antamisella johtaja rakentaa luottamusta työntekijään. Jaetulla johtajuudella tarkoitetaan henkilöiden kokemaa yhteisvastuuta päämäärien saavuttamiseksi. Nykyisissä nopeasti muuttuvissa toimintaympäristöissä tarvitaan jaettua johtajuutta, mikäli organisaatio haluaa menestyä. Myös virtuaaliset toimintaympäristöt asettavat omat haasteensa. Organisaatio tarvitsee onnistuakseen jokaisen yksilön osaaamisen ja yhteistyön täysimääräisenä. Jaetussa johtajuudessa toimitaan hyvässä yhteistyössä eri toimijoiden kanssa ja jokainen työyhteisön jäsen saa käyttää omaa asiantuntemustaan parhaalla mahdollisella tavalla. Tällä voidaan edistää yhteisten päämäärien saavuttamista ja laadukkaiden asiakaskokemusten aikaansaamista. (Juuti 2016, 10-11, 16-17.)

Esimiehet toimivat työssään työnantajan edustajina ja vastaavat työnjohdosta sekä organisoinnista mahdollisimman tuloksellisesti. Ammattitaitoisen esimiehen ominaisuuksina pidetään esimerkillisyyttä, luotettavuutta ja johdonmukaisuutta. Esimiehen tulee johtaa myönteistä ilmapiiriä ja antaa rakentavaa palautetta henkilöstölle. Esimiehen tehtävänä on huolehtia työn organisoinnista oikeudenmukaisesti, ottaa henkilöstö mukaan päätöksentekoon ja valtuuttaa työntekijät työskentelemään yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. (Mäki ym. 2014, 6-8.)

Esimiestyöhön liittyy myös omat haasteensa. Esimiehen tehtävässä työskentely edellyttää tietoisia valintoja ja sitkeyttä oman ammattitaidon kehittämisessä. Järvisen (2012) mukaan ihmisten johtaminen on johtamistehtävistä kaikista haastavin. Esimiehen täytyy toimia ammattimaisesti, vaikka työyhteisössä tapahtuisi voimakkaita tunteita herättäviä asioita. Esimiehen tulee pyrkiä luomaan yhdessä työntekijöiden kanssa mahdollisimman hyvät olosuhteet työyksikön perustehtävän toteutumiselle. (Mäki ym. 2014, 7.)

Johtajilta ja esimiehiltä odotetaan yhä enemmän verkostoitumista ja työskentelyä erilaisten sidosryhmien kanssa. Muutokset asettavat vaatimuksia myös henkilöstön ja johdon väliselle yhteistyölle. (Mäki ym. 2014, 9.) Sosiaalialan johtaja joutuu

toimimaan ympäristössä, jossa erilaiset muutokset ovat jatkuvasti läsnä. Johtamistyössä tulee hyväksyä tilanne, jossa ovat läsnä sekä voimistuva monialaisuus että lisääntyvä erikoistuminen. Sosiaalialan johtamista ovat haastaneet 2000-luvulta lähtien väestölliset, aluekehityksen, kansainvälistymisen sekä maahanmuuton kysymykset. (Niiranen, Seppänen-Järvelä, Sinkkonen & Vartiainen 2010, 19-22.)

4.2 Asumispalvelu

Asumispalvelu on käsitteenä monisyinen. Sosiaalihuoltolaissa asumispalvelu määritellään palvelu- ja tukiasumisen järjestämiseksi. Asumispalveluihin on oikeutettu henkilö, joka erityisestä syystä tarvitsee apua tai tukea asunnon tai asumisensa järjestämisessä. Vammaisten ihmisten asumispalveluiden laatusuosituksessa asuminen kuvataan moninaisena toimintana. Se sisältää muun muassa kodinhoidolliset työt, kotona oleskelun, henkilökohtaisen hygienian sekä työn ja harrastukset. Asumispalvelu voidaan siis ymmärtää laajasti elämää tukevana palveluna. (Aspa. Tietoa Aspasta. Ajankohtaista. Asumispalvelu.)

Erilaisista asumispalveluista ja palveluasunnoista voidaan puhua eri nimillä eri toimijoiden kesken. Esimerkiksi kehitysvammaisille on tarjolla ohjattua, tuettua ja autettua asumista sekä mielenterveyskuntoutujille tukiasumista, palveluasumista sekä tehostettua palveluasumista. Terminologia on moninaista, vaikka periaatteessa puhutaan samankaltaisesta palvelusta, jossa tarjottavan avun määrä vaihtelee. Kuitenkin nykyään puhutaan kehitysvammaisille tarkoitettujen palvelujen kohdalla ennemmin vaihtuvasta tuen määrästä ohjatun, tuetun ja autetun asumisen sijaan. (Aspa. Tietoa Aspasta. Ajankohtaista. Asumispalvelu.)

Tuetusta asumisesta on kyse silloin, kun henkilö tarvitsee tukea itsenäiseen asumiseen. Tuettu asuminen tarkoittaa, että asumista tuetaan sosiaaliohjauksella ja muilla sosiaalipalveluilla. Palveluasumisella tarkoitetaan asumista, jossa henkilö tarvitsee tilanteeseensa soveltuvan asunnon sekä hoitoa ja huolenpitoa. Tehostettu palveluasuminen puolestaan tarkoittaa, että henkilö tarvitsee ympärivuoro-

kautista hoitoa ja huolenpitoa. Tällöin myös palvelut on järjestettävä ympärivuorokautisesti. (Asumisen rahoitus- ja kehittämiskeskus 2017, 4.)

Lainsäädännön tarkoituksena on varmistaa, että palvelun käyttäjä saa riittävästi tukea asumiseensa. Mikäli asumispalvelua myönnetään erityislainsäädännön eli vammaispalvelulain, kehitysvammalain tai mielenterveyslain nojalla, on palvelu käyttäjälleen subjektiivinen oikeus, ja sen vuoksi myös maksuton. Mikäli palvelua myönnetään yleislainsäädännön eli sosiaalihuoltolain nojalla, on se käyttäjälleen osittain maksullista. (Aspa. Tietoa Aspasta. Ajankohtaista. Asumispalvelu.)

4.3 Päivätoiminta

Päivä- ja työtoiminta muodostavat palvelujen kokonaisuuden, jonka tarkoituksena on edistää sosiaalihuollon keinoin vammaisten ihmisten osallisuutta ja mahdollisuuksia työllistyä. YK:n vammaissopimuksen keskeisenä tavoitteena on edistää vammaisten ihmisten täysimääräistä osallistumista yhteiskuntaan. Päivätoiminnan sijaan puhutaankin usein osallisuutta edistävästä toiminnasta, joka kertoo paremmin toiminnan tarkoituksesta. Palvelukokonaisuus tulee järjestää joustavasti vammaisen henkilön yksilöllisten tarpeiden mukaan. (Terveys- ja hyvinvoinnin laitos. Käsikirjat. Vammaispalvelujen käsikirja. Tuki ja palvelut. Päivätoiminta.)

Päivätoiminta on tavoitteellista toimintaa, jolla pyritään vahvistamaan asiakkaan taitoja selviytyä mahdollisimman omatoimisesti arjen toiminnoista. Päivätoiminnalla pyritään edistämään asiakkaan osallisuutta ja sosiaalista vuorovaikutusta. Päivätoiminnassa on mahdollista harjoitella myös työllistymisen edellyttämiä taitoja. Vammaispalvelulain perusteella kunnan on järjestettävä vaikeavammaiselle henkilölle päivätoimintaa, mikäli henkilö tarvitsee vammansa tai sairautensa takia palvelua suoriutuakseen arkisista toiminnoista. (Terveys- ja hyvinvoinnin laitos. Käsikirjat. Vammaispalvelujen käsikirja. Tuki ja palvelut. Päivätoiminta.)

Laissa vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista todetaan, että päivätoimintaa järjestettäessä vaikeavammaisena henkilönä pidetään

työkyvyttöntä henkilöä, joka ei vammansa tai sairauden aiheuttaman vaikean toimintarajoitteen vuoksi kykene osallistumaan sosiaalihuoltolain mukaiseen työtoimintaan. Päivätoimintaa on pyrittävä järjestämään siten, että vaikeavammainen henkilö voi omien mahdollisuuksiensa mukaan osallistua toimintaan viitenä päivänä viikossa. (L 380/1987.)

Päivätoiminta järjestetään aina kodin ulkopuolisena toimintana. Päivätoiminnan sisältöön kuuluvat muun muassa arjen taitojen harjoittelu, liikunta ja ulkoilu, luova toiminta, rentoutusharjoitukset sekä virkistystoiminta. Päivätoimintaan osallistuvat henkilöt tulee ottaa mukaan päivittäisen toiminnan suunnitteluun ja arviointiin. Näin pystytään varmistamaan, että toiminta vastaa asiakkaiden tarpeisiin. (Terveys- ja hyvinvoinnin laitos. Käsikirjat. Vammaispalvelujen käsikirja. Tuki ja palvelut. Päivätoiminta.)

Päivätoimintaa voidaan järjestää myös kehitysvammalain tai sosiaalihuoltolain perusteella. Sosiaalihuoltolain perusteella päivätoimintaa voidaan järjestää osana sosiaalista kuntoutusta. Sosiaalihuoltolain mukaisessa päivätoiminnassa otetaan huomioon asiakkaan palvelutarpeen arvioinnissa todettu yksilöllinen tarve ja asiakkaan etu. Uuden sosiaalihuoltolaissa säännellään sosiaalisesta kuntoutuksesta. Sosiaalinen kuntoutus on sosiaalityön ja sosiaaliohjauksen keinoin annettavaa tehostettua tukea sosiaalisen toimintakyvyn parantamiseksi, syrjäytymisen torjumiseksi ja osallisuuden edistämiseksi. (Terveys- ja hyvinvoinnin laitos. Käsikirjat. Vammaispalvelujen käsikirja. Tuki ja palvelut. Päivätoiminta.)

4.4 Hyvä käytäntö

Hyvät käytännöt ovat toimintatapoja, joilla voidaan edistää muun muassa työpäikan ja työntekijöiden hyvinvointia ja turvallisuutta. Ne ovat myös osa organisaation menestystä ja vahvistavat strategiaa. Hyvä käytäntö voi olla esimerkiksi uudistus, onnistunut muutos tai hyväksi koettu toimintatapa. (Korhonen & Julkunen 2007, 5-6.) Hyvän käytännön tavoitteena voi olla esimerkiksi työkäytäntöjen selkiyttäminen, tiedon lisääminen, asiakkaiden osallistumisen tai heidän

itseäänmäärittämisoikeutensa vahvistaminen, asiakastyytyväisyyden lisääminen tai -resurssien tehokkaampi hyödyntäminen. (Hintsala, Nummelin & Matikka 2004, 11.) Hyvä käytäntö on koettu toimintaympäristössä toimivaksi ja arvioitu asiakkaalle hyödylliseksi. Hyvän käytännön tulee olla eettisesti hyväksyttävä ja perustua mahdollisimman monipuoliseen tietoon vaikuttavuudesta. Hyvä käytäntö tiivistetään riittävän selkeästi, mutta tarpeeksi yleistettävästi siten, että käytännön käyttöönotto on mahdollista. (Korhonen & Julkunen 2007, 7.)

Hyvän käytännön prosessi sisältää nopean tiedonvälityksen toimijoiden vuorovaikutuksessa sekä kootun ja analysoidun tiedonvälityksen kirjallisessa muodossa. Työn kehittäjinä nähdään työntekijät, jotka itse tunnistavat, kuvaavat ja välittävät tietoa toimiviksi koetuista käytännöistä. Kuntaliiton määritelmän mukaan hyvä käytäntö voi olla esimerkiksi uudistus, onnistunut muutos tai hyväksi koettu toimintatapa. (Korhonen & Julkunen 2007, 5-6.)

Hyvän käytännön tunnistaminen edellyttää myös organisaation toiminnan tarkastelua. Toimintatapojen muutos edellyttää organisaatiotasoisia toimia vuorovaikutuksen ja oppimisen tukemiseksi muun muassa tarvittavan ajan ja tilan järjestämiseksi. Tällä tarkoitetaan sitä, että hyvien käytänteiden tunnistaminen ja jakaminen edellyttää myös organisaation johdon sitoutumista. Hyvien käytänteiden jakaminen tapahtuu inhimillisen vuorovaikutuksen kautta, kun ihmisillä on mahdollisuus kohdata toisiaan. (Korhonen ja Julkunen 2007, 5-16.)

4.5 Perehdyttäminen

Perehdyttämisellä tarkoitetaan niitä toimenpiteitä, joiden avulla uusi tai uuteen tehtävään siirtyvä työntekijä oppii tuntemaan uuden työpaikkansa, sen tavat ja ihmiset sekä työnkuvansa ja siihen liittyvät odotukset, vastuut ja velvollisuudet. Perustehtävän selkeyttämisessä auttavat tarkasti määritellyt toimenkuvat, joissa on selvitetty jokaisen työntekijän työtehtävät ja vastualueet. On tärkeää, että esimiestyössä aloittavat työntekijät perehdytetään esimiesosaamisen kokonaisuuteen perusteellisesti. Perehdyttämisen yleisiä tavoitteita ovat muun muassa positiivisen asennoitumisen luominen työhön ja henkilöstöön, aktiivisuuden ja

itsenäisyyden edistäminen, tiedollisten ja taidollisten valmiuksien luominen sekä työhyvinvoinnin- ja turvallisuuden edistäminen. (Työturvallisuuskeskus 2020, 3, 7.)

Perehdyttäminen voidaan nähdä osana henkilöstön kehittämistä. Perehdytyksen tarkoituksena on auttaa uutta työntekijää sopeutumaan uusiin työtehtäviinsä sekä uuteen työyhteisöön mahdollisimman nopeasti. (Kauhanen 2003, 87, 146.) Myös lainsäädäntö määrittelee perehdyttämistä. Perehdytyksestä on myös paljon hyötyä. Laadukkaalla perehdyttämisellä voidaan edistää työntekijän sitoutumista työhönsä. Hyvän perehdytyksen avulla voidaan lisätä työntekijän turvallisuuden tunnetta, kokonaisvaltaista hyvinvointia sekä viihtyvyyttä työssään. Sitoutunut ja hyvin perehdytetty työntekijä viihtyy työssään pitkään, ja näin voidaan säästää myös kustannuksissa. (Pihlavirta 2018, 18.)

Nykyään teknologiaa hyödynnetään perehdyttämisessä. Teknologian avulla voidaan mahdollistaa muun muassa työntekijän itsenäinen opiskelu. Verkkopohjainen perehdytysportaali tarjoaa työntekijälle ajasta ja paikasta riippumattoman opiskeluvälineen. Hyvin ja laadukkaasti toteutettu verkkopohjainen perehdytysportaali voi olla nykyaikainen, yksilöllistä oppimista tukeva perehtymisen väline. (Katainen, Rydberg & Väisänen 2013, 8.)

4.5 Digitaalinen alusta

Teknologian ja työn kehityksen myötä tietotekniikka kuuluu lähes jokaisen ihmisen työhön nykypäivänä. Tietotekniset taidot kuuluvat nykyään perustaitoihin ja ne mielletäänkin jokaisen ihmisen kansalaistaidoiksi. Johtamistehtävissä tietotekniikan vaikutus on merkittävää. (Ojala 2001, 15.) Myös organisaatioissa tapahtuu merkittäviä muutoksia tekniikan jatkuvan kehityksen vuoksi. Siksi onkin tärkeää pohtia, miten muutokset otetaan huomioon organisaatioiden toiminnassa. Yksi tärkeimmistä tehtävistä on henkilöstön perehdyttäminen ja kouluttaminen muuttuvat toimintaympäristöt huomioiden. Tietotekniikan käyttöönotto muuttaa myös merkittävästi johtamistyön sisältöä, mikä edellyttää johtamisstrategioiden uudelleentarkastelua ja uudenlaisten lähestymistapojen tutkimista

resurssien hallinnassa. Yhtenä tärkeimmistä resursseista voidaan pitää nimenomaan henkilöstöä. (Ivanova, Pulyaeva, Vlasenko, Gibadullin & Sadriddinov 2019, 2-4.)

Digitaaliset alustat ovat uusien palveluiden, tehokkuuden ja laadukkaan käyttäjäkokemuksen mahdollistajia. Digitaalisen alustan avulla organisaatio pystyy toteuttamaan nykyaikaisia tiedonhallinnan ratkaisuja. Se mahdollistaa organisaatiolle liiketoiminnan eri lähteiden tuottaman datan keräämisen, käsittelyn, analysoinnin, tallennuksen sekä jakamisen. Lisäksi monet digitaaliset alustat mahdollistavat organisaatiolle yhteydenpidon ja palaverien pitämisen verkko-yhteyden avulla. (Atea. Tiedonhallinta. Digitaalinen alusta.)

Aspa Palvelut Oy:ssä käytössä olevia digitaalisia ratkaisuja ovat muun muassa Microsoft Teams, SharePoint sekä organisaation uudet verkkosivut. Aspa Palvelut Oy:ssä Microsoft Teams on pääasiallinen viestintäalusta. Lisäksi Microsoft Teamsissa on tallennettuna organisaation sisäistä materiaalia. (Marko Sepponen, henkilökohtainen tiedonanto 28.9.2020.) Microsoft Teams on keskustelupohjainen yhteistoiminta-alusta. Sen avulla voidaan järjestää muun muassa työyhteisön sisäisiä ryhmäkeskusteluja ja kokouksia. Microsoft Teamsin avulla voidaan jakaa tiedostoja ja tehtäviä ryhmän kesken. Palvelu mahdollistaa myös isojen videokonferenssien pitämisen. (Microsoft. Microsoft 365. Tuotteet. Sovellukset ja palvelut. Microsoft Teams.)

Suurissa organisaatioissa on usein käytössä jokin dokumentinhallintajärjestelmä, jonka avulla hallitaan organisaation käsittelemiä dokumentteja (Viitala 2010, 2). Aspa Palvelut Oy käyttää dokumentinhallintajärjestelmänään P-asemaa. Lisäksi Aspa Palvelut Oy käyttää SharePointia. (Mika Thessman, henkilökohtainen tiedonanto 15.10.2020). SharePoint on organisaatioille tarkoitettu Microsoftin ylläpitämä pilvipohjainen palvelu. SharePointia voidaan käyttää turvallisena tietojen tallennus-, järjestely- ja jakamispaikkana. (Microsoft. SharePoint. Aloittaminen. Mikä on SharePoint?)

5 TYÖSSÄ KÄYTETYT MENETELMÄT

5.1 Tutkimuksellinen kehittämistyö

Kehittäminen liittyy nykyään lähes jokaisen ammattilaisen toimenkuvaan ja tehtäviin. Yrityksissä ja organisaatioissa pyritään luomaan muun muassa uusia toimintatapoja, menetelmiä, tuotteita tai palveluja ympäristön ja omien tarpeiden pohjalta. Viime vuosina yrityksissä ja organisaatioissa tehtävän kehittämistyön merkitys on kasvanut yhä enemmän. Ympäröivä maailma muuttuu jatkuvasti ja myös yritysten ja organisaatioiden täytyy tehdä parhaansa pysyäksään kehityksessä mukana. (Ojasalo ym. 2015, 11-14.) Kehittämistyössä käytetään monia erilaisia menetelmiä. Tutkimuskirjallisuudessa menetelmät on jaettu määrällisiin ja laadullisiin menetelmiin. Ennen menetelmän valitsemista on hyvä pohtia, millaista tietoa tarvitaan ja mihin tarkoitukseen sitä aiotaan käyttää. Eri menetelmillä saadaan kehittämistyön tueksi erilaista tietoa. (Ojasalo ym. 2015, 40.)

Tutkimuksellisessa kehittämistyössä yhdistyvät työelämän kehittämistoiminta sekä tutkimuksellisten menetelmien soveltaminen ja saadun aineiston analysointi. Lähtökohtana ovat työelämässä tunnistettu käytännön ongelma ja kysymykset, jotka ohjaavat tiedon tuottamista käytännön toimintaympäristössä. (Jamk. Oppimateriaalit. Opinnäytetyö. Toteutustavat ja rakenne. Tutkimuksellinen kehittämistyö.) Tutkimuksellisessa kehittämistyössä tulosten hyödyllisyys näkyy niiden siirtämisessä käytäntöön. Teorian ja tutkimusmenetelmien rooli on auttaa kehittämisen tavoitteiden saavuttamisessa. (Ojasalo ym. 2015, 20.)

Tarkoituksenamme on tuottaa kyselyn ja haastatteluiden avulla uutta tietoa kehittämistyön tueksi. Selvittämällä Aspa-kodin johtajien näkemyksiä saamme tärkeää tietoa, joka luo perustan kehittämistyön toteuttamiselle. Näin ollen on perusteltua puhua työstämme tutkimuksellisena kehittämistyönä. Idea tutkimukselliselle kehittämistyölle sai alkunsa organisaation kehittämistarpeesta. Käytännön ongelmien ratkaisu ja uusien ideoiden, käytäntöjen, tuotteiden tai palveluiden tuottaminen ja toteuttaminen kuuluvat olennaisesti tutkimukselliseen

kehittämistyöhön. Tutkimuksellisen kehittämistyön tarkoituksena on luonnostella, kehittää ja ottaa käyttöön uusia ratkaisuja. Tieteellisen tutkimuksen ja tutkimuksellisen kehittämistyön erona on toiminnan päämäärissä: halutaanko tuottaa ai-noastaan uutta tietoa vai saada aikaan myös käytännön parannuksia ja uusia ratkaisuja. (Ojasalo ym. 2015, 19.)

Tutkimuksellisen kehittämistyön lähtökohtana ovat kehittämiskohteen tunnistami-nen ja siihen liittyvien tekijöiden ymmärtäminen sekä tiedonkeruu kehitettävästä aiheesta. Tutkimuksellisessa kehittämistyössä keskeistä on löytää näkökulma, josta katsoen työssä edetään. Kohdeorganisaatiosta ja toimintaympäristöstä koo-tun taustatiedon sekä tutkimustiedon avulla määritellään tarkempi kehittämisteh-tävä. Tämän jälkeen pystytään kuvaamaan prosessin vaiheita sekä suunnittele-maan lähestymistapa ja työssä käytettävät menetelmät. Tulosten jakaminen kir-jallisena on keskeinen osa tutkimuksellista kehittämistyötä, minkä tarkoituksena on viedä kehittämistyötä jatkuvasti eteenpäin. Prosessin viimeinen vaihe on ke-hittämistyön arviointi, mikä kohdistuu sekä itse kehittämisprosessiin että sen tuo-toksiin. Myös eettiset kysymykset tulee ottaa huomioon kaikissa kehittämistyön prosessin vaiheissa. (Ojasalo ym. 2015, 24-26.)

5.2 Osallistava kehittäminen

Aspa-kotien johtajia haluttiin osallistaa opinnäytetyön prosessissa siten, että hei-dän toiveensa ja mielipiteensä saadaan kuuluviin. Osallistava kehittäminen läh-teekin liikkeelle siitä ajatuksesta, että toimintaan osallistuvat henkilöt ovat par-haita resurssihenkilöitä kehittämisessä. Osallistavan kehittämisen kannalta on olennaista, että toimijat saavat ilmaista mielipiteensä kehitettävästä aiheesta. Toimijoiden ajatukset ja ideat eivät välttämättä tule lainkaan kuuluviin, mikäli sii-hen ei kiinnitetä erityistä huomiota. (Laitinen 2015, 79.) Kehittämistoiminnassa muodostetaan yhteistä ymmärrystä eri toimijoiden välillä. Osallistamisella voi-daan tarkoittaa kehittäjien osallistumista toimintaan, mutta myös käytännön toi-mijoiden osallistumista kehittämiseen. Kehittäjä ei asetu pelkästään ulkopuolisen asiantuntijan rooliin, vaan pyrkii aitoon dialogiin käytännön toimijoiden kanssa. (Toikko & Rantanen 2009, 10-11.)

Kokonaisuudessaan kehittämistoiminnan osallisuudella viitataan opiskelijoiden, työelämätahojen, opettajien ja tutkijoiden liittymistä, suhteissa olemista, kuulumista ja yhteisyyttä. Diakonia-ammattikorkeakoulussa osallistava ja tutkiva kehittäminen on työelämää ja oppimista palvelevaa yhteiskehittämistä, joka perustuu työelämätahojen ja Diakonia-ammattikorkeakoulun yhteisiin tavoitteisiin. (Diakin kirjasto. Tiedonhaun oppaat. Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas 2.0. Kehittäminen ja tutkiminen ammatillisena osaamisena. Työelämälähtöinen osallistava kehittäminen.)

Osallistavan ja tutkivan kehittämistyön tavoitteena on havaita ja vastata työelämän ja yhteiskunnan haasteisiin sekä yhdessä toimimalla rakentaa, kokeilla ja arvioida uutta tietoa ja toimintatapoja. Parhaimmillaan tuloksena syntyy uutta osaamista, muutoksia käytännöissä sekä uusia toimintamalleja ja menetelmiä työelämätahon ja Diakonia-ammattikorkeakoulun käyttöön. (Diakin kirjasto. Tiedonhaun oppaat. Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas 2.0. Kehittäminen ja tutkiminen ammatillisena osaamisena. Työelämälähtöinen osallistava kehittäminen.) Opinnäytetyössämme pyrimmekin vastaamaan työelämäyhteistyökumppanin kehittämistarpeeseen. Pyrimme luomaan uutta tietoa, jonka pohjalta yhteistyökumppanimme pystyy työstämään uuden toimintamallin organisaation käyttöön.

5.3 Mixed methods research- menetelmä (MMR)

Selvitimme kyselylomakkeella Aspa-kotien johtajien toiveita materiaalipankin toteutukseen liittyen. Kyselylomake sisälsi kaksi avointa kysymystä ja kaksi strukturoitua eli suljettua kysymystä. Näin ollen kyselytutkimuksessa yhdistyvät sekä määrällisen että laadullisen tutkimuksen piirteet. Käytimme tutkimusmenetelmänä Mixed methods research- lähestymistapaa (MMR), jolla tarkoitetaan laadullisen ja määrällisen tutkimuksen yhdistämistä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 57.) Päädyimme keräämään lisää aineistoa haastatteluiden avulla. Haastattelut toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Triangulaatio on yksi Mixed Methods Research- menetelmän lähestymistavoista. Triangulaatio eli monimetodinen lähestymistapa tarkoittaa, että tutkimuksessa yhdistetään erilaisia

tutkimusmetodeja. Määrällisen ja laadullisen tutkimuksen yhdistämisen lisäksi käytimme aineiston keruussa kahta eri tutkimusmenetelmää, kyselyä ja haastattelua. (Vilkkä 2015.)

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus auttaa ymmärtämään tutkimuskohdetta ja sen käyttäytymisen, toiminnan ja päätösten syitä. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on siis ymmärtäminen, ei niinkään määrien selvittäminen. Laadullisessa tutkimuksessa korostuvat tutkimukseen etukäteen valitut henkilöt ja heidän tietonsa ja kokemuksensa tutkitusta aiheesta. Kvalitatiivista tutkimusta voidaan käyttää muun muassa toiminnan kehittämiseen, vaihtoehtojen etsimiseen ja sosiaalisten ongelmien tutkimiseen. Kvantitatiivisessa eli määrällisessä tutkimuksessa asioita kuvataan numeerisesti ja selvitetään eri asioiden välisiä riippuvuuksia tai tutkittavassa ilmiössä tapahtuneita muutoksia. Aineiston keruussa käytetään useimmiten standardoituja tutkimuslomakkeita, joissa on valmiit vastausvaihtoehdot. (Heikkilä 2014, 15.)

6 AINEISTON KERUUN MENETELMÄT, AINEISTO JA SEN ANALYYSI

6.1 Aineistonkeruu kyselylomakkeella

Kyselyn kohderyhmäksi valikoituivat Aspa-kotien johtajat. Tarkoituksenamme oli selvittää Aspa-kotien johtajien näkemyksiä materiaalipankin toteutukseen liittyen, joten kyselylomakkeen käyttö aineistonkeruun menetelmänä tuntui luonnolliselta. Päädyimme keräämään aineistoa sähköisellä kyselylomakkeella. Yhteistyökumppanimme oli käytössään sähköinen Webropol- kyselytyökalu, jota käytimme kyselylomakkeen laatimisessa. Sähköisen kyselyn etuina pidetään visuaalisuutta, nopeutta ja taloudellisuutta. (Valli 2018, 215–216.) Sähköisen kyselylomakkeen lähettäminen ja palautus on helppoa. Sähköisesti toteutetusta kyselystä ei myöskään synny paino- tai postituskuluja. Tiedonkeruu sähköisesti on nopeaa ja digitaalinen kysely mahdollistaa nopeutensa puolesta myös reaaliaikaisen tiedonkeruun ja hyödyntämisen. (Ojasalo ym. 2015, 128.) Vastaajien tietosuoja turvattiin siten, että kyselyn vastaukset tallentuivat sähköisesti Webropolin ja ne olivat ainoastaan tutkimuksen tekijöiden nähtävillä.

Pidimme yhdessä kehittämisspöytäkirjan kanssa kaksi palaveria Microsoft Teamsin välityksellä, jolloin suunnittelimme ja työstimme kyselylomaketta. Jälkimmäisen palaverin aikana teimme lopullisen version kyselylomakkeesta. Kysymykset valikoituivat pääasiassa yhteistyökumppanimme kehittämistarpeen pohjalta.

Kyselylomakkeen kysymyksiksi muodostuivat lopulta: Mikä on tietoteknisen osaamisesi taso ajatellen työssä tarvittavia taitoja? Mitkä käytänteet toimivat hyvin Aspa-kodissasi? Mikä olisi mielestäsi sopiva digitaalinen alusta materiaalipankin toteutusta varten? Mikä olisi mielestäsi hyvä tapa syöttää käytänteet materiaalipankkiin? Kysymys Aspa-kotien johtajien tietoteknisen osaamisen tasosta lisättiin viimeisessä palaverissa yhteistyökumppanimme toiveesta.

Kyselylomakkeeseen liitettiin mukaan saatekirje, jossa esiteltiin opinnäytetyön tarkoitus ja kerrottiin kyselytutkimuksen toteutuksesta. Korostimme myös, että sekä kyselyyn että haastatteluun vastaaminen on vapaaehtoista ja siitä voi

halutessaan kieltäytyä. Perustelimme minkä takia olisi hyvä, että mahdollisimman moni kuitenkin osallistuisi tutkimukseen. Tämä oli erinomainen tilaisuus saada johtajien ääni kuuluviin sekä kerätä hyviä käytäntöjä yhteen. Lisäksi saatekirjeessä painotettiin, että haastattelut ja kyselyt tehdään anonyymisti ja luottamuksellisesti. (Liite 1.). Saatekirje lähetettiin myös Aspa-kotien johtajien työ sähköposteihin. Saatekirjeen perusteella vastaaja voi joko motivoitua vastaamaan kyselylomakkeeseen tai kieltäytyä siitä. Hyvin laaditulla saatekirjeellä voidaan saada vastaaja kiinnostumaan aiheesta ja tämän myötä vaikuttaa vastausten luotettavuuteen. Saatekirje kertoo vastaajalle tutkimuksen perustiedot, eli mistä tutkimuksessa on kysymys, kuka tutkimusta tekee, miten vastaajat on valittu ja miten tutkimustuloksia aiotaan hyödyntää. (Vehkalahti 2019, 42, 47.).

Kyselylomake lähetettiin 37:ään Aspa-kotiin. Kyselylomake lähetettiin myös päivätoiminnan yksiköihin yhteistyökumppanimme toiveesta. Lopulta vain 11 henkilöä vastasi kyselylomakkeeseen. Aineistoa aletaan käydä läpi, kun aineiston keräämisen määräaika on umpeutunut. Kyselytutkimuksessa aineiston keräämiseen on varattu tavallisesti 10–14 päivää, jonka aikana tutkimukseen osallistujille voidaan lähettää muistutus vastaamisesta esimerkiksi sähköpostitse. (Vilkka 2015, 106.) Pyysimme Aspa-kotien johtajia vastaamaan kyselyyn kahden viikon sisällä. Päädyimme jatkamaan vastausaikaa yhdellä viikolla, mutta vastauksia ei tullut enää lisää. Lähetimme samalla muistutusviestin sähköpostitse. Osallistujamäärä oli lopulta suhteellisen pieni ja tutkimuksessa keskityttiin yhteen tiettyyn tutkimusjoukkoon, eli Aspa-kotien johtajiin. Näin ollen perustietojen käyttäminen vastausten jaottelomiseksi, kuten esimerkiksi naisten ja miesten vastausten vertaamiseksi, ei noudattaisi hyvän tutkimuskäytännön mukaisia tapoja. (Kananen 2015, 99.) Päädyimme jättämään pois kysymykset vastaajien iästä ja sukupuolesta, koska ne eivät olleet olennaisia tietoja tutkimuksen kannalta. Vastauksista ei pysty päättämään vastaajan henkilöllisyyttä, mikä puolestaan lisää luottamuksellisuutta.

6.2 Kyselyn vastausten analysointi

Selvitimme Aspa-kotien johtajien tietoteknisen osaamisen tasoa liukukytkinasteikolla 0-10. Tämän jälkeen selvitimme avoimella kysymyksellä, mitkä käytännöt toimivat hyvin eri Aspa-kodeissa. Seuraavaksi selvitimme, mikä olisi Aspa-kotien johtajien mielestä sopiva digitaalinen alusta materiaalipankin toteutusta varten. Lopuksi selvitimme avoimella kysymyksellä, mikä olisi Aspa-kotien johtajien mielestä hyvä tapa syöttää hyvät työkäytännöt materiaalipankkiin.

Oman haasteensa vastausten analysointivaiheeseen toi se, että kyselylomakkeessa oli sekä laadullisia että määrällisiä kysymyksiä. Webropol- järjestelmän raportointityökalu koosti automaattisesti kyselyn vastauksista raportin, jonka avulla pystyimme suoraan tarkastelemaan tuloksia. (Webropol. Kysely- ja raportointityökalu. Kyselytulosten raportit). Valmis raportti auttoi siis merkittävästi vastausten analysoinnissa. Kävimme saadun aineiston läpi ja tarkastelimme vastauksia kysymys kerrallaan erillisessä Word- tiedostossa.

Taulukko on yleinen tapa analysoida aineistoa ja sitä voidaan käyttää myös aineistoon tutustumisessa. Taulukoiden avulla tutkija voi hahmottaa itselleen tutkitavan aineiston luonnetta. (Vilkkä 2015, 138.) Struktuoitujen kysymysten vastaukset analysoitiin tarkastelemalla Webropol- raporttityökalun koostamia taulukoita. Vastauksia tuli niin vähän, ettei niitä taulukoitu uudelleen. Ensimmäisestä taulukosta hahmottui, kuinka hyväksi Aspa-kotien johtajat kokivat oman tietoteknisen osaamisensa tason suhteessa työssä vaadittaviin taitoihin. Toisen strukturoidun kysymyksen kohdalla taulukosta ilmeni, mikä kolmesta annetusta vaihtoehdosta koettiin toimivimmaksi digitaaliseksi alustaksi materiaalipankin toteutusta varten.

Laadullisten kysymysten vastausten analysoinnissa käytettiin apuna aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Sisällönanalyysi on laadullisessa tutkimuksessa käytettävä aineiston analyysitapa. Tutkittavasta asiasta on tarkoituksena saada esiin tiivistetty ja yleistävä kuvaus. (Spoken. Sisällönanalyysi.) Webropolin- raportointityökalu koosti myös avoimien kysymysten vastauksista valmiit taulukot. Kirjoitimme avoimien kysymysten vastaukset pelkistetyssä muodossa uusiin analyysitaulukoihin (Taulukko 1, Taulukko 2). Ryhmittelimme samankaltaiset

ilmaisut samoihin sarakkeisiin, jonka jälkeen muodostimme samaa asiaa tarkoittavista ilmauksista alaluokkia. Nimesimme alaluokat sisältöä kuvaavilla otsikoilla. (Spoken. Sisällönanalyysi).

“Oman yksikön alle yksikön asiat”, “Aihepiireittäin”, “Tiedostoille omat kansiot”, “Keskitetysti ja selkeästi, nyt on hajallaan eri paikoissa”.	Aihepiireittäin, yksikkökohtaisesti, keskitetysti
“Kaikkien saatavilla helposti ja nopeasti”, ”Selkeät prosessit”, “Joku, josta tiedostot löytyisivät nopeasti ja loogisesti, vaikka hakusanalla ja avautuisivat helposti”.	Helppous, nopeus, loogisuus
“Jakoon ohje mitä löytyy mistäkin. Hakemiseen ja löytämiseen menee aikaa”, “Linkkinä kaikki tarvittavat materiaalit”, “Joku ohjaava lomake”	Selkeät ohjeistukset

TAULUKKO 1. Millainen materiaalipankin tulisi olla? Esimerkki pelkistämisestä.

“Mobiilikirjaus”, “Hilkka- mobiilikirjaus”, “Hilkka-kirjaaminen”	Mobiilikirjaaminen
“Kaikilla käytössä Teams”, “Teams on nyt hyvä, kun siellä viestintä ja kaikki materiaali kulkevat käsikädessä aihepiireittäin”, “Teams”, “Teamsin käyttö”.	Microsoft Teamsin käyttö
“WhatsApp- viestit”, “Tiedon välitys nopeasti Aspa-kodin WhatsApp-ryhmässä”, “Sähköpostit”, “IT-tuki”.	Organisaation sisäinen viestintä
“Olisi hyvä, että Aspalla olisi selkeät toimintatavat, kuten viikkopalaverit muistiopohjalla ja asiakasraadit”.	Selkeät toimintatavat

TAULUKKO 2. Esimerkki toimivien työkäytänteiden pelkistämisestä.

6.3 Aineistonkeruu haastatteluilla

Päädyimme keräämään lisää aineistoa haastatteluiden avulla. Haastattelu on laadullisessa tutkimuksessa eniten käytetty aineistonkeruumenetelmä. Haastattelu mielletään keskusteluksi, jolla on etukäteen asetettu tavoite. Se on keskustelua, joka tapahtuu haastattelijan aloitteesta ja on siksi hänen johdattelemansa. Tavoitteena on kerätä haastattelun avulla sellainen aineisto, jonka avulla on mahdollista tehdä tutkittavaa ilmiötä koskevia päätelmiä. Haastateltaviksi voidaan valita henkilöitä, joilla tiedetään olevan kokemusta tai tietoa tutkittavasta aiheesta. Tällöin voidaan puhua harkinnanvaraisesta näytteestä. Haastattelun joustavuus perustuu siihen, että se antaa tutkijalle mahdollisuuden suunnata tiedonhankintaa tutkimuskysymyksen kannalta olennaiseen suuntaan. (Puusa & Juuti 2020, 205, 211.)

Keskustelimme kehittämispäällikön kanssa haastatteluiden toteutuksesta. Kehittämispäällikkö lähetti meille sähköpostitse kyselyyn vastanneiden Aspa-kotien johtajien sähköpostiosoitteet. Lähetimme Aspa-kotien johtajille sähköpostiviestin, jossa pyysimme heitä osallistumaan haastatteluun. Kerroimme, että haastattelut toteutetaan vallitsevan pandemiatilanteen vuoksi Microsoft Teamsin välityksellä. Lisäksi kerroimme opinnäytetyön tarkoituksen ja tavoitteen, ja miksi olemme päätyneet toteuttamaan haastattelut kyselyn lisäksi. Pyysimme halukkaita osallistujia vastaamaan sähköpostiviestiin ja ehdottamaan heille sopivaa haastatteluajan kohtaa.

Haastatteluihin osallistui lopulta kaksi Aspa-kodin johtajaa. Lähetimme haastateltaville linkin etätapaamiseen sähköpostitse. Haastattelimme kumpaakin heistä yksitellen Microsoft Teamsin välityksellä sovittuna ajankohtana. Haastatteluissa syvennyimme tarkemmin kyselystä saatuihin vastauksiin. Etenimme valmiiksi pohdittujen kysymysten mukaisesti, kuitenkin pitäen keskustelun mahdollisimman avoimena ja antaen tilaa haastateltavan ja haastattelijoiden väliselle vuorovaikutukselle. Haastattelulle onkin tyypillistä, että se perustuu avoimeen vuorovaikutukseen haastateltavan ja haastattelijan välillä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Haastattelun käyttöä tutkimusmetodina tulee perustella ennen kaikkea tutkimustavoitteen näkökulmasta (Puusa & Juuti 2020, 376). Haastatteluiden toteutuksen tarkoituksena oli saada syvällisempää tietoa kyselyn tueksi. Tavoitteena oli, että haastatteluaineisto antaisi vastauksia varsinaisiin tutkimuskysymyksiimme. Katavamman aineiston avulla pystyimme syventymään siihen, mitä tarkalleen ottaen haluttiin kehittää. Tavoitteena on, että haastatteluaineisto antaa lisäarvoa itse kehittämistyölle ja auttaa yhteistyökumppaniamme materiaalipankin työstämisessä.

6.4 Haastatteluiden analysointi

Haastattelut analysoitiin laadullisen analyysin avulla. Laadullisen aineiston analysointi alkaa usein siten, että tutkija pyrkii lukemaan aineistoa ja saamaan vihteitä siitä, millaisiin teemoihin, luokkiin tai kategorioihin hän voisi aineistoa ryhmitellä. Laadullisen aineiston analyysi perustuu päättelyyn, jossa pyritään saamaan käsitteellisempi ymmärrys tutkittavasta ilmiöstä. Tutkijan hankkima teoreettinen viitekehys vaikuttaa siihen, millaisia kategorioita hän pyrkii löytämään tutkimuksesta. (Puusa & Juuti 2020, 292.)



Laadullisen aineiston analyysin vaiheet Puusan ja Juutin mukaan (Puusa & Juuti 2020, 304).

Haastattelut nauhoitettiin Microsoft Teams- sovelluksen nauhoitustoiminnolla. Haastateltavilta kysyttiin lupa nauhoitukseen ennen haastattelun alkua. Päätelmien teko puheen muodossa olevasta aineistosta edellyttää, että haastattelut tallennetaan (Puusa & Juuti 2020, 205). Kuuntelimme nauhoitetut haastattelut, jonka jälkeen litteroimme ne erilliseen Word- tiedostoon. Litteroinnilla tarkoitetaan tallennetun aineiston puhtaaksi kirjoittamista. Aineisto voidaan litteroinnin jälkeen kirjoittaa sen analysoimista helpottavaan muotoon esimerkiksi tekstinkäsittelyohjelmalla. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Litteroinnin jälkeen kirjoitimme aineiston pelkistettyyn muotoon Word- tiedostoon, jonka jälkeen kävimme sen uudelleen läpi. Aineistoa onkin välttämätöntä pelkistää ja tiivistää, koska laaja aineisto on sellaisenaan hajanaista. Tutkijan tehtävänä on pyrkiä luomaan hajanaisesta aineistosta selkeää informaatiota sisältävä kokonaisuus, jonka avulla hän pystyy tekemään johtopäätöksiä tutkittavasta aiheesta. (Puusa & Juuti 2020, 305.)

Haastatteluiden analysoinnissa käytettiin apuna teemoittelua. Teemoittelu on laadullisen analyysin perusmenetelmä. Teemoittelulla tarkoitetaan aineiston pilkkomista ja järjestelemistä erilaisten aihepiirien mukaan. Teemoittelun tarkoituksena on etsiä aineistosta tiettyä teemaa kuvaavia näkemyksiä. Tämä mahdollistaa tiettyjen aineistossa esiintyvien teemojen vertailun. Teemoiksi voidaan hahmottaa sellaisia aiheita, jotka toistuvat aineistossa. Teemoittelu etenee teemojen muodostamisesta ja ryhmittelystä niiden yksityiskohtaisempaan tarkasteluun. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 79.) Teemat voivat rakentua esimerkiksi aineiston keruuvaiheessa määriteltujen teemojen mukaisesti. Aineistosta voi löytyä myös uusia teemoja. Tutkijan tulee käydä läpi keskeiset teemat useampaan kertaan varmistuakseen niiden tärkeydestä. (Puusa & Juuti 2020, 313-314)

Tarkastelimme aineistossa esiintyviä teemoja varsinaisten tutkimuskysymysten valossa. Karsimme aineistosta sellaiset kohdat, jotka eivät olleet millään tavalla relevantteja tutkimuskysymysten kannalta. Kirjoitimme erilliseen Word- tiedostoon tutkimuskysymyksemme. Tämän jälkeen etsimme haastatteluaineistosta tutkimuskysymysten kannalta olennaisia aiheita. Analyysin perusteella teemoiksi muodostuivat: Toimivat työkäytänteet, työkäytänteiden kehittäminen, digitaalinen

alusta sekä tietoteknisen osaamisen taso. Muodostimme näistä teemoista alaot-sikot tulososuuteen. Kirjoitimme haastattelutulokset kunkin teeman alle. Teemat muodostuivat pääasiassa tutkimuskysymysten pohjalta. Jätimme tulosten esitte-lystä suorat lainaukset pois, koska haastatteluja tehtiin vain kaksi ja ne sisälsivät paljon sellaista tietoa, josta haastateltavat olisivat olleet tunnistettavissa. Ko-emme tämän helpottavan yhteistyökumppaniamme tarvittavan tiedon saami-ssa materiaalipankin toteutusta varten.

7 TULOKSET

7.1 Kyselyn tulokset

Tulosten perusteella Aspa-kotien johtajien tietoteknisen osaamisen taso määrittyi keskiarvallisesti numeroasteikolle seitsemän. Osaamisen taso asteikolla 0-10 luku 0 tarkoitti, että tietotekninen osaaminen koettiin erittäin huonoksi ja 10 puolestaan erittäin hyväksi. Yksi vastaajista arvioi oman tietoteknisen osaamisensa asteikolle 4 ja yksi asteikolle 9. (TAULUKKO 3.) Tulokset vastasivat suoraan tutkimuskysymykseemme: Kuinka hyväksi Aspa-kotien johtajat arvioivat oman tietoteknisen osaamisensa tason ajatellen työssä vaadittavia taitoja?

Osaamisen taso 0-10	n	Prosentti
0	0	0%
1	0	0%
2	0	0%
3	0	0%
4	1	9,09%
5	1	9,09%
6	0	0%
7	5	45,46%
8	3	27,27%
9	1	9,09%
10	0	0%

TAULUKKO 3. Aspa-kotien johtajien arviot tietoteknisen osaamisen tasosta.

Selvitimme, mikä digitaalinen alusta sopisi parhaiten materiaalipankin toteutusta varten. Vastausvaihtoehtoja olivat Microsoft Teams, SharePoint, P-asema tai Muu (mikä?). Microsoft Teams, SharePoint ja P-asema määriteltiin opinnäytetyön teoriaosuudessa. Tulosten mukaan Microsoft Teams koettiin parhaaksi digitaaliseksi alustaksi materiaalipankin toteutusta varten. Taulukko 2 havainnollistaa, miten vastaukset jakaantuivat. Kaksi henkilöä vastaajista vastasi kohtaan Muu (mikä). Toisen vastaajan mielestä sopiva digitaalinen alusta olisi IMS-ohjelmisto, joka mahdollistaisi prosessikaavioiden tekemisen. Toinen vastaajista oli valinnut kohdan Muu (mikä), mutta ei ollut antanut kirjallista esimerkkiä sopivasta digitaalisesta alustasta. (Taulukko 3.)

Digitaalinen alusta	n	Prosentti
Teams	9	81,82%
Sharepoint	0	0%
P: asema	1	9,09%
Muu, mikä?	2	18,18%

TAULUKKO 4. Digitaalinen alusta materiaalipankin toteutusta varten.

Vastausvaihtoehdot	Teksti
Muu, mikä?	IMS tms, mikä mahdollistaa prosessikaaviot

TAULUKKO 5. Avoimeen tekstikenttään annettu vastaus.

Microsoft Teamsin käyttö koettiin toimivaksi käytänteeksi. Hilkkamobiilikirjaaminen ja Aspa-kodin WhatsApp-ryhmä mainittiin kummatkin kaksi kertaa toimivien käytänteiden kohdalla. Aspa-kotien johtajat toivoivat, että materiaalipankki koostetaan siten, että sinne vietävä materiaali on helposti, nopeasti, selkeästi ja loogisesti saatavilla. Tulosten perusteella olisi hyvä, että materiaalipankkiin vietävät käytänteet olisivat kanavalla aihepiireittäin, keskitetysti ja yksikkökohtaisesti. Vastauksissa nousi esille myös tarve kirjalliselle ohjeelle, jossa kerrottaisiin mistä tarvittava tieto löytyy. Kaksi Aspa-kotien johtajaa vastasi kysymykseen “en tiedä” ja “hassu kysymys, en ymmärrä”.

7.2 Haastattelutulokset toimivista käytänteistä

Toimivista työkäytännöistä kysyttäessä kummatkin haastateltavat nimesivät säännölliset viikkopalaverit. Viikkopalaverien järjestämisessä koettiin kuitenkin eroavaisuuksia. Toinen haastateltavista kertoi käyttävänsä viikkopalaveripohjaa, jonka mukaisesti palaverit etenevät. Hänen mukaansa viikkopalaveripohjaan sisältyvät henkilöstö-, asiakas-, työntekijä- ja talousasiat. Hän kertoi, että kukin työntekijä voi osallistua viikkopalaverissa käytäviin asioihin kirjoittamalla yhteiselle palaveripohjalle viikon aikana nousseita ajatuksia, kysymyksiä ja parannusehdotuksia. Toisella haastateltavalla ei ollut käytössään viikkopalaveripohjaa. Hänen mukaansa viikkopalaverit järjestetään vapaamuotoisesti.

Haastattelutuloksista nousi esiin useita toimivia työkäytännöitä. Toinen haastateltavista koki hyväksi tavaksi ottaa joku nykyisistä työntekijöistä mukaan työhaastatteluihin. Toinen haastateltavista puolestaan kertoi, että päivittäisessä kirjaamisessa on erityisen tärkeää korostaa asiakkaan omia voimavaroja. Hänen mukaansa kirjaamisessa tulisi ottaa huomioon, ettei asiakas näy objektina, ja että jokainen asiakasta koskeva pienikin asia tulee kirjattua. Hän korosti, että asiakkaan mielialan muutoksia on tärkeä seurata ja kirjata.

Haastatteluista kävi ilmi, että nykyään käytössä oleva työviestipalvelu sujuvoittaa arjen työtä. Työviestipalvelussa voidaan etsiä työvuoroihin keikkatyöläisiä. Palvelun kautta saadaan automaattisesti tieto siitä, onko työvuoroon saatu työntekijä vai ei. Työviestipalvelun avulla voidaan minimoida sekaannukset, sillä vain yksi työntekijä voi saada työvuoron. Toinen haastateltavista koki Aspa-kodin WhatsApp- pikaviestintäsovelluksen toimivana työkäytännönä. Hän kertoi, että WhatsAppin välityksellä työntekijät voivat tarvittaessa kysyä työpäivän kuluista ja hoidettavista asioista.

Toinen haastateltavista piti tärkeänä, että työntekijät käyvät uuden asiakkaan entisessä asumispalveluyksikössä ja pyytävät sieltä asiakkaan asiakassuunnitelman. Hänen mukaansa tällä voidaan edistää sitä, että asiakkaan tilanteeseen päästään perehtymään paremmin. Hän koki tärkeäksi käytänneeksi

verkostopalaverit tuetun asumisen kanssa. Hän korosti vastuun antamista työntekijöille, sillä he tietävät parhaiten, miten asiakkaalle asetetut tavoitteet on saavutettu.

Toinen haastateltava kertoi, että asukasilloja järjestettiin aktiivisesti ennen pandemiatilannetta. Hänen kokemuksensa mukaan asukasillat antavat johtajille hyvän väylän tavata asiakkaita ja perehtyä asiakkaiden ajankohtaisiin asioihin. Asukasilloja voivat järjestää sekä työntekijät että Aspa-kotien johtajat. Toisen haastateltavan mukaan alueellisia kokouksia järjestettiin paikan päällä ennen pandemiatilannetta. Hän piti kollegoiden välistä tiedon jakamista tärkeänä. Hän korosti, että yhteiset tapaamiset ovat hyvä väylä kehittää ongelmanratkaisua. Hän antoi esimerkin siitä, että tapaamisissa on voinut kysyä askarruttavista asioista. Hänen mukaansa joku toinen henkilö on saattanutkin jo löytää ratkaisun siihen asiaan, jota on itse yrittänyt ratkaista. Lopuksi hän nosti esiin, että vastuun delegointi työpäivän aikana on tärkeää. Tässä yhteydessä hän korosti johtajan tärkeää roolia. Hänen mukaansa olisi tärkeää, että esimerkiksi viikkopalaverissa nostettaisiin tärkeitä asioita esille, jotta kaikilla toimijoilla olisi selkeä käsitys omista työvastuistaan.

7.3 Haastattelutulokset käytänteiden kehittämisestä

Organisaation sisäisten työkäytänteiden yhtenäistämistä pidettiin tärkeänä. Aspa-kotien toimintaan kaivattiin selkeitä linjauksia ja työkäytänteiden jatkuvaa arviointia ja kehittämistä pidettiin välttämättömänä. Haastattelutulokset osoittivat, että erityisesti Aspa-kotien välisissä kirjaamiskäytänteissä tulisi olla yhtenäiset linjaukset. Tulosten mukaan kirjaamiskäytänteisiin on saatu hyvää koulutusta ja sitä tulisikin olla saatavilla yhä enemmän.

Johtajille suunnatun materiaalipankin toteutukselle koettiin selkeä tarve. Materiaalipankin toteutusta pidettiin tärkeänä erityisesti sen takia, että sinne voidaan koota hyviä työkäytänteitä. Toinen haastateltavista toi esiin, että myös työntekijöille suunnattu materiaalipankki olisi tarpeellinen. Hän koki, että on paljon sääntöjä ja ohjeistuksia, mutta niitä käydään liian vähän läpi. Hän kertoi, että

ohjeistukset saattavat myös unohtua helposti. Hänen mukaansa työskentely olisi helpompaa, jos kaikki tarvittavat materiaalit olisivat samassa paikassa. Hän korosti, että ne asiat, joita ei ole kirjallisena, ei myöskään ole olemassa. Hän ehdotti, että materiaalipankissa voisi olla johtajille selkeästi ohjeistettuna vuosisuunnitelman, toimintasuunnitelman, budjetin sekä koulutuksien toteuttaminen. Hän korosti, että materiaalipankkiin olisi hyvä tallentaa erilaisia lomakepohjia sujuvoittamaan arjen työtä. Lomakepohjilla hän viittasi muun muassa työntekijöiden tavoitteeskustelun lomakepohjaan.

Toisen haastateltavan mukaan säännöllisistä viikkopalavereista on hyvä pitää kiinni. Toinen haastateltavista puolestaan koki hankalaksi sen, että viikkopalavereita ei voida huomioida työvuorosuunnittelussa. Hänen mielestään olisi tärkeää, että viikkopalaverissa olisi paikalla sekä aamu- että iltavuoro, mutta työtunnit eivät kuitenkaan riitä tällaiseen järjestelyyn. Hänen mukaansa viikkopalavereissa on useimmiten paikalla vain aamuvuorolaiset.

Toisen haastateltavan mukaan työvuorosuunnittelua tulisi kehittää. Hän korosti, että työvuorotoiveiden määrästä tulisi tehdä yhtenäinen linjaus. Tällä voitaisiin hänen mukaansa edistää sitä, että työntekijät laittaisivat työvuorotoiveita vain sen verran, kun on yhteisesti sovittu. Näin voitaisiin varmistaa työvuorotoiveiden tasapuolisuus. Hän toi esiin, että jokaisessa työvuorossa olisi hyvä olla yksi vastuutyöntekijä. Hänen mukaansa Aspa-kodissa on aikaisemmin ollut käytössä vuorovastaava, joka huolehtii päivystyspuhelimien mukana pidosta, vastaa Aspa-kodin ulkopuolisiin puheluihin sekä tarvittaessa delegoi tehtäviä muille työntekijöille. Hänen mukaansa vastuuvuorolainen on vastannut työtehtävien jakamisesta yhdessä muiden kanssa. Vastuuvuorolaisen tehtävään on kuulunut myös päivän raportin antaminen iltavuorolle yhdessä työvuorossa olevien henkilöiden kanssa. Hän kertoi, että tällä hetkellä vastuutyöntekijäksi on sovittu myöhäisessä iltavuorossa oleva työntekijä. Hän korosti, että vastuuvuorolaisille olisi hyvä olla selkeä kirjallinen ohje, jonka voisi tallentaa myös materiaalipankkiin.

Haastattelutuloksista kävi ilmi, että Aspa-kotien asiakasjärjestelmä ja henkilöstötietojärjestelmä ovat uudistumassa. Aikaisemmin käytössä olleet Hilikka- asiakastietojärjestelmä sekä Henkka- henkilöstötietojärjestelmä poistuvat. Toisen

haastateltavan mukaan uusien järjestelmien perehdytykseen tulisi heti alusta alkaen panostaa, jotta prosessit olisivat mahdollisimman selkeitä ja myös työntekijät oppisivat käyttämään niitä. Toisen haastateltavan mukaan Aspa-kotien johtajat ovat hyvin perehtyneet esimerkiksi Microsoft Teamsin käyttöön. Hän toi esiin, että muun henkilöstön perehdytyksessä olisi kuitenkin parannettavaa. Hänen mukaansa työntekijöiden kiirekokemukset ja motivaatio vaikuttavat osaltaan uusien käyttöjärjestelmien oppimiseen.

7.4 Haastattelutulokset digitaalisesta alustasta

Toinen haastateltavista koki, että Microsoft Teamsista löytää asioita, mutta ei kuitenkaan aina niin helposti. Hän toi esiin, että Microsoft Teamsiin ei saa tallentaa kaikkea tietoa, kuten tiettyjä tietoturvaan liittyviä asioita. Hänen mukaansa Microsoft Teamsiin olisi tärkeää tallentaa tärkeät asiat tiedostoina, jotta tieto ei häviäisi. Hän kertoi, että tieto häviää helposti, mikäli se lähetetään pelkkänä viestinä. Hän piti kuitenkin Microsoft Teamsia toimivana digitaalisena alustana, joka helpottaa muun muassa verkostopalavereiden järjestämistä pandemiatilanteen aikana.

Toisen haastateltavan mukaan Microsoft Teams on toiminut hyvin digitaalisena alustana. Hän perusteli toimivuutta sillä, että se on helppokäyttöinen, eikä ylimääräisiä klikkauksia tarvitse turhaan tehdä. Hänen mielestään on hyvä, että Microsoft Teamsissa pystyy keskustelemaan reaaliajassa oman esimiehen kanssa. Hän toi esiin, että Microsoft Teams on tekstiviestien lähettämistä nopeampi tapa kommunikoida. Hänen mielestään on myös hyvä, että Microsoft Teamsissa voi lähettää myös tiedostoja ja valokuvia. Hän korosti, että Microsoft Teamsin käyttöä varten on saatu hyvä perehdytys ja koulutus.

7.5 Haastattelutulokset tietoteknisen osaamisen tasosta

Toinen haastateltavista arvioi oman tietoteknisen osaamisensa hyväksi. Hän kertoi tarvitsevänsä tietoteknisiin asioihin apua satunnaisesti. Näillä asioilla hän tarkoitti esimerkiksi palkkavientiä, laskutusta sekä uusien työpuhelimien käyttöönottoa. Toinen haastateltavista ei kokenut olevansa tietoteknisissä taidoissa erityisen hyvä, mutta koki kuitenkin pärjäävänsä työssä. Haastattelutuloksista kävi ilmi, että uusiin tietoteknisiin asioihin on saatu hyvää perehdytystä. Organisaation tietotekninen tuki koettiin hyväksi ja tarpeelliseksi. Toinen haastateltavista koki, että protokolla ja henkilöstömuutokset tietotekniikan saralla saattavat joskus viivästyttää tiettyjen asioiden etenemistä. Hän kertoi, että esimerkiksi uuden sähköpostiosoitteen käyttöönotto vaatii tietynlaista byrokratiaa, johon tietotekninen tuki ei pysty aina vastaamaan.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET, ARVIOINTI JA POHDINTA

8.1 Johtopäätökset

Haastattelutulokset osoittivat, että johtajille suunnatun materiaalipankin toteutukselle on selkeä tarve. Materiaalipankin toteutusta pidettiin tärkeänä erityisesti sen takia, että sinne voidaan koota hyviä työkäytänteitä. Toinen haastateltavista ehdotti, että myös työntekijöille suunnattu materiaalipankki olisi tarpeellinen. Tulosten mukaan työskentely helpottuisi, jos kaikki tarvittavat materiaalit olisivat samassa paikassa. Kyselytulosten mukaan olisi hyvä, että materiaalipankkiin vietävät käytänteet olisivat kanavalla aihepiireittäin, keskitetysti ja yksikkökohtaisesti. Materiaalipankin toteutukselta toivottiin sitä, että sinne vietävä materiaali olisi helposti ja loogisesti saatavilla. Teoriaan pohjaten materiaalipankin avulla voitaisiin yhtenäistää ja selkeyttää työkäytänteitä, kun ne kootaan samaan paikkaan kaikkien nähtäville. Tällä voidaan lisätä tietoa, sujuvoittaa arjen työtä sekä hyödyntää resursseja yhä tehokkaammin. (Hintsala, Nummelin & Matikka 2004, 11.) Sen lisäksi materiaalipankin toteutus vaatii hyvien käytänteiden tunnistamista ja jakamista sekä organisaation johdon sitoutumista (Korhonen ja Julkunen 2007, 5-16).

Haastattelutuloksista nousi esiin, että tiedon välityksen kannalta olisi tärkeää, että tärkeät asiat tallennettaisiin materiaalipankkiin tiedostoina. Tällä voitaisiin edistää sitä, ettei tieto häviäisi. Haastatteluista ilmeni tarve erilaisille lomakepohjille ja ohjeistuksille, jotka sujuvoittaisivat arjen työtä. Toinen haastateltavista ehdotti, että materiaalipankissa voisi olla johtajille selkeästi ohjeistettuna vuosisuunnitelman, toimintasuunnitelman, budjetin sekä koulutuksien toteuttaminen. Lisäksi asiakastyöhön liittyvät lomakkeet voisivat olla tarpeellisia. Nämä asiat olisi hyvä huomioida materiaalipankin toteutuksessa.

Tulokset osoittivat, että Microsoft Teams olisi toimivin digitaalinen alusta materiaalipankin toteutusta varten. Suurin osa kyselyyn vastanneista koki sen olevan paras digitaalinen alusta, jonka vuoksi haastatteluissa syvennyttiin tarkempiin perusteluihin. Microsoft Teams koettiin helppokäyttöiseksi riippumatta

tietoteknisistä taidoista. Haastattelutulosten mukaan tähän on osaltaan vaikuttanut se, että sen käyttöä varten on saatu hyvää perehdytystä. Microsoft Teamsin koettiin helpottavan kollegoiden välistä kommunikointia ja verkostopalavereiden järjestämistä pandemiatilanteen aikana. Toinen haastateltavista toivoi, että tärkeät asiat tallennettaisiin Microsoft Teamsiin tiedostoina, jotta tieto ei häviäisi. Toinen haastateltava kuitenkin korosti, ettei Microsoft Teamsiin saa tallentaa kaikkea tietoa tietoturvasyistä.

Parhaimmillaan digitaaliset alustat ovat tehokkuuden ja laadukkaan käyttäjäkokemuksen mahdollistajia. Haastattelutulokset tukevat ajatusta siitä, että digitaalisen alustan avulla organisaatio pystyy toteuttamaan nykyaikaisia tiedonhallinnan ratkaisuja. Digitaaliset alustat mahdollistavat organisaatiolle erilaisen datan käsittelemisen, tallennuksen sekä jakamisen. Lisäksi se mahdollistaa organisaatiolle yhteydenpidon ja palavereiden pitämisen verkkoyhteyden avulla. (Atea. Tiedonhallinta. Digitaalinen alusta.) Johtopäätöksenä voidaan todeta, että materiaaalipankin toteutuksessa tulee huomioida, ettei Microsoft Teamsiin saa tallentaa kaikkea tietoa tietoturvan vuoksi. Microsoft Teams sopisi hyvin digitaalseksi alustaksi materiaaalipankin toteutusta varten, mikäli kaikki materiaaalipankkiin vietävä tieto on yleisiin työkäytänteisiin liittyvää. Materiaaalipankin toteutuksessa tulee huomioida se, ettei sinne tallennettava materiaali sisällä salassa pidettäviä asioita, kuten asiakastietoja.

Kyselyn ja haastatteluiden tulosten perusteella Aspa-kotien johtajien tietoteknisen osaamisen taso on suhteellisen hyvä. Aspa Palvelut Oy:n tietotekninen tuki koettiin hyväksi ja tarpeelliseksi. Tulosten mukaan tietoteknisiin asioihin on saatu hyvää perehdytystä. Haastattelutuloksista kävi kuitenkin ilmi, että työntekijöiden perehdytyksessä olisi kehitettävää. Tulosten mukaan työntekijöiden kiirekokeemukset ja motivaatio vaikuttavat osaltaan uusien käyttöjärjestelmien oppimiseen. Tuloksista ilmeni, että uusien järjestelmien perehdytykseen tulisi panostaa heti alusta alkaen, jotta prosessit olisivat mahdollisimman selkeitä ja myös työntekijät oppisivat käyttämään niitä. Organisaation yksi tärkeimmistä tehtävistä on henkilöstön perehdyttäminen ja kouluttaminen muuttuvat toimintaympäristöt huomioiden (Ivanova ym. 2019, 4). Kun organisaatiossa lähdetään suunnittelemaan ja kehittämään jotakin uutta digitaalista ratkaisua, on tietoteknisen osaamisen

lähtötaso hyvä selvittää. Materiaalipankki tullaan mitä todennäköisimmin toteuttamaan digitaaliseen ympäristöön. Voidaan siis todeta, että tietoteknisen osaamisen kartoittaminen oli aiheellista.

Perehdyttäminen nähdäänkin osana henkilöstön kehittämistä. Perehdyttämisen yhtenä tavoitteena on lisätä työntekijän tietoisuutta omista työtehtävistään. (Kauhanen 2003, 87.) Teorian valossa voidaan todeta, että myös jatkossa Aspa-kodin laadukkaaseen koulutukseen ja perehdytykseen on tärkeää panostaa. Näin voidaan edistää sitä, että organisaatio ja erityisesti työntekijät pysyvät mukana työelämän jatkuvassa muutoksessa. Tämä edellyttää myös organisaatiotasoisia toimia vuorovaikutuksen ja oppimisen tukemiseksi muun muassa tarvittavan ajan ja tilan järjestämiseksi. (Korhonen ja Julkunen 2007, 5-16.)

Kyselytulosten perusteella Microsoft Teamsin käyttö koettiin toimivaksi käytänteeksi. Kyselytuloksista nousi esiin myös muita hyviä työkäytänteitä. Näitä olivat muun muassa Aspa-kodin WhatsApp-ryhmä, työsähköposti sekä tietotekninen tukipalvelu. Nämä käytänteet koettiin toimiviksi organisaation sisäisen tiedon välityksen kannalta. Kyselytuloksissa Hilkka-mobiilikirjaaminen mainittiin kaksi kertaa toimivien käytänteiden kohdalla. Myös haastattelutuloksista kävi ilmi, että kollegoiden välinen avoin kommunikointi ja tiedon jakaminen on tärkeää. Yhteisiä kokouksia ja verkostopalavereita pidettiin tärkeinä erityisesti sen vuoksi, että ne ovat hyvä väylä kehittää ongelmanratkaisua. Asukasiltojen järjestäminen koettiin hyväksi käytänteeksi, koska ne antavat johtajille hyvän väylän tavata asiakkaita ja perehtyä asiakkaiden ajankohtaisiin asioihin. Näitä tuloksia tukee myös teoria. Osaamisen, käytänteiden ja tiedon jakaminen sekä avoin vuorovaikutus luovat perustan hyvin toimivalle työyhteisölle. (Työturvallisuuskeskus 2010, 6.)

Työtehtävien delegointia ja vastuun jakamista pidettiin tärkeänä. Tässä yhteydessä korostettiin johtajan tärkeää roolia. Tulosten mukaan olisi hyvä, että johtaja nostaisi viikkopalavereissa työn sujuvuuden kannalta tärkeitä asioita esille, jotta kaikilla toimijoilla olisi selkeä käsitys omista työvastuistaan. Hyvin toimivassa työyhteisössä henkilöstö on tietoinen toistensa työtehtävistä, rooleista ja vastuualueista. Tällä voidaan edistää ymmärrystä siitä, miten jokaisen yksilön työ nivoutuu kokonaisuuteen. (Työturvallisuuskeskus 2010, 6, 10-11, 15.) Yhtenä ratkaisuna

voisi olla, että kaikissa Aspa-kodeissa otettaisiin käyttöön vuorovastaava, joka huolehtisi työpäivän aikana työtehtävien delegoinnista. Johtajan yhtenä tehtävänä on jakaa vastuuta työntekijöilleen. Jaetussa johtajuudessa toimitaan hyvässä yhteistyössä eri toimijoiden kanssa ja jokainen työyhteisön jäsen saa käyttää omaa asiantuntemustaan parhaalla mahdollisella tavalla. Tällä voidaan edistää yhteisten tavoitteiden saavuttamista ja laadukkaiden asiakaskokemusten aikaansaamista. (Juuti 2016, 10-11, 16-17.) Johtajan vuorovaikutustaidot ratkaisevat viime kädessä sen, kuinka hyvin tavoitteet saavutetaan. (Virtanen & Sinokki 2014, 53.)

Myös työvuorosuunnittelun kehittämistä pidettiin tärkeänä ja siihen kaivattiin selkeitä linjauksia. Haastattelutuloksista ilmeni, että viikkopalaverit ja vastuuvuorolainen huomioitaisiin työvuorosuunnittelussa. Viikkopalavereiden järjestämisessä koettiin eroavaisuuksia. Olisi tärkeää, että viikkopalaverit järjestettäisiin niin, että aamu- ja iltavuorolainen voisivat osallistua palaveriin. Tulosten mukaan viikkopalavereiden järjestämisessä tulisi ottaa huomioon säännöllisyys. Työntekijöille tulee olla selkeää, milloin viikkopalaveri järjestetään ja mitä asioita siellä käsitellään. Teoriaan pohjaten toimivan työyhteisön kivijalkoja ovat selkeä perustehdävä, työntekoa tukeva organisaatio ja laadukas johtaminen, selkeät töiden järjestelyt, yhteiset pelisäännöt ja avoin vuorovaikutus sekä toiminnan jatkuva arviointi (Mäki, Liedenpohja & Parikka 2014, 76).

Haastattelutulokset osoittivat, että tiettyjä työkäytänteitä olisi hyvä yhtenäistää organisaation sisällä. Tulosten mukaan eri Aspa-kotien välisen yhteistyön, yhtenäisten linjausten sekä toimivien työkäytänteiden jatkuvaan kehittämiseen tulee panostaa. Myös kyselytulosten mukaan olisi hyvä, että Aspa Palvelut Oy:llä olisi selkeät toimintatavat. Kyselyn vastauksissa korostui erityisesti viikkopalavereiden ja asiakasraatien järjestäminen. Erityisesti kirjaamiskäytänteisiin kaivattiin yhtenäisempiä linjauksia. Aspa Palvelut Oy:llä on suunnitteilla koulutuskokonaisuus, jonka tavoitteena on enemmän yhtenäiset johtamiskäytänteet (Seija Milonoff, henkilökohtainen tiedonanto, 9.1.2020). Vaikka opinnäytetyö ei ole sidoksissa koulutukseen, voidaan todeta, että organisaatio voisi hyötyä työn tuloksista myös koulutuskokonaisuuden näkökulmasta. Teorian mukaisesti hyvien

käytänteiden yhtenäistäminen on osa organisaation menestystä ja vahvistavat strategian mukaista toimintaa. (Korhonen & Julkunen 2007, 5-6.)

Työhyvinvoinnin näkökulma ei suoranaaisesti näyttäytynyt tutkimustuloksissa. Hyvillä ja selkeillä työkäytännöillä on kuitenkin suora vaikutus työhyvinvointiin. Työhyvinvointia lisäävät olennaisesti yhtenäiset toimintatavat, hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvoinnin kasvaessa työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvaa. (Sosiaali- ja terveysministeriö. Vastuualueet. Työelämä. Työhyvinvointi.) Organisaatiossa työhyvinvointi syntyy toimilla, joilla voidaan vaikuttaa organisaation toimintatapoihin ja kulttuuriin, johtamiseen, työn sisältöön, työympäristöön, osaamiseen ja työyhteisöön (Työturvallisuuskeskus 2020, 6).

8.2 Työn toteutumisen arviointi

Opinnäytetyön tavoitteena oli kerätä ja tuottaa sellainen aineisto, jota yhteistyökumppanimme voi hyödyntää materiaalipankin toteutuksessa. Tutkimukseen osallistui lopulta 11 Aspa-kodin johtajaa. Päädyimme keräämään lisää aineistoa haastatteluiden avulla. Vaikka tutkimuksen osallistujamäärä jäi suhteellisen pieneksi, koemme, että saimme kerättyä riittävän kattavan aineiston. Koemme, että laajemman aineiston avulla pystyimme syventymään siihen, mitä tarkalleen ottaen haluttiin kehittää. Suhteellisen pieneen osallistujamäärään on saattanut vaikuttaa Aspa-kotien johtajien kiirekokemukset, henkilöstömuutokset sekä vallitseva pandemiatilanne. Keskustelimme kehittämispäällikön ja ohjaavan opettajan kanssa. Tulimme siihen lopputulemaan, että voimme olla tyytyväisiä saatuun aineistoon. Vallitsevan pandemiatilanteen vuoksi kattavan aineiston tai ylipäättään vastausten saaminen ei ole itsestäänselvyys.

Tutkimuskysymyksillä selvitimme seuraavia asioita: Millainen materiaalipankin tulisi olla? Mikä digitaalinen alusta olisi paras materiaalipankin toteutusta varten? Millaisia hyviä työkäytänteitä Aspa-kodeissa on olemassa? Kyselyn avulla saimme Aspa-kotien johtajilta vastauksia siihen, mikä olisi sopiva digitaalinen alusta materiaalipankin toteutusta varten. Kyselyn tuloksista nousi esiin myös

muutamia toimivia työkäytänteitä. Kyselylomakkeeseen lisättiin suunnitteluvaiheessa kysymys Aspa-kotien johtajien tietoteknisen osaamisen tasosta suhteessa työssä vaadittaviin taitoihin, koska yhteistyökumppanimme koki sen selvittämisen tarpeelliseksi. Kyselyn tuloksista saatiinkin vastaus siihen, millaiseksi tietoteknisen osaamisen taso koettiin. Kyselylomakkeen viimeinen kysymys oli: Mikä olisi mielestäsi hyvä tapa syöttää käytänteet materiaalipankkiin? Saatujen tulosten valossa kysymys ei välttämättä ollut riittävän selkeästi muotoiltu. Kysymyksen kohdalla kaksi Aspa-kodin johtajaa vastasivat ”en tiedä” ja ”hassu kysymys, en ymmärrä”. Saimme kuitenkin vastauksia siihen, mitä asioita materiaalipankin toteutukselta toivottiin.

Haastatteluiden toteutuksen tarkoituksena oli saada syvällisempää tietoa kyselyn tueksi. Haastattelukysymykset suunniteltiin kyselystä saatujen vastausten pohjalta. Haastatteluiden avulla saimme kerättyä tietoa siitä, millaisista asioista materiaalipankki voisi koostua ja mitä asioita sen toteutukselta toivottiin. Suurin osa kyselyyn vastanneista koki Microsoft Teamsin olevan paras digitaalinen alusta materiaalipankin toteutusta varten, jonka vuoksi haastatteluissa syvennyttiin tarkempiin perusteluihin. Haastatteluista saimme perusteluja sille, miksi juuri Microsoft Teams on koettu toimivaksi. Haastattelutuloksista ilmeni monia toimivia työkäytänteitä. Lisäksi saimme kattavasti tietoa siitä, mitä työkäytänteitä tulisi erityisesti kehittää ja millä tavalla. Voidaan todeta, että nämä tulokset hyödyntävät yhteistyökumppaniamme. Yleistettävyyden näkökulmasta on kuitenkin huomiotava, että haastatteluihin osallistui vain kaksi Aspa-kodin johtajaa.

8.3 Pohdinta

Opinnäytetyön prosessin aikana pohdimme paljon sitä, mitä opimme ja mitä olisimme voineet tehdä toisin. Tarkastelimme omaa toimintaamme monesta eri näkökulmasta. Pystyimme perustelemaan valitsemiamme ratkaisuja teorian avulla. Arvioimme työn onnistumista myös siten, että tarkastelimme käyttämättä jääneitä vaihtoehtoja opinnäytetyön kannalta.

Prosessin aikana jouduimme hieman muuttamaan tutkimuksen tulokulmaa ja erityisesti kysymystenasettelua. Opinnäytetyön tekijöille ja yhteistyötaholle oli alusta asti selkeää, mitä asioita kyselytutkimuksen avulla haluttiin selvittää. Suunnitelimme haastattelukysymykset pääosin kyselystä saatujen vastausten pohjalta, koska tarkoituksenamme oli saada syvällisempää tietoa. Varsinaiset tutkimuskysymykset kuitenkin muokkaantuivat prosessin aikana. Pohdimme, että haastattelukysymyksiin olisi voinut lisätä kysymyksiä nimenomaan materiaalipankkiin liittyen, jotta tulokset olisivat vastanneet vielä tarkemmin tutkimuskysymyksiimme. Yhtenä kysymyksenä olisi voinut olla esimerkiksi se, millaisista ominaisuuksista hyvä materiaalipankki koostuisi.

Pohdimme, että ensimmäinen kyselylomakkeen kysymys saattoi johdatella osan vastaajista ymmärtämään hyvät käytänteet pelkästään tietotekniikkaan liittyviä käytänteinä. Kysymysten muotoilu tuokin eniten haasteita tutkimuksen toteuttamiselle. Mikäli vastaaja ei ajattele samalla tavalla kuin tutkija on kysymyksen tarkoittanut, tulokset voivat vääristyä. (Valli 2018, 171.) Alun perin tarkoituksenamme oli määritellä hyvä käytäntö kyselylomakkeeseen, koska hyvä käytäntö voi olla monille tuntematon käsite. Pohdimme sitä, olisimmeko tällöin saaneet kattavammin vastauksia hyvistä käytänteistä. Pohdimme, että tutkimuksen kannalta parhain ratkaisu olisi ollut, että olisimme määritelleet hyvän käytänteen käsitteen neutraalisti. Olisimme esimerkiksi voineet mainita, että toimivat työkäytännöt voivat olla minkälaisia tahansa. Haastatteluissa tarkensimme, että hyvä käytäntö voi tarkoittaa myös arkisia työkäytänteitä.

Kyselylomake lähetettiin 37:ään Aspa-kotiin. Kyselylomake lähetettiin palveluasumisen yksiköiden lisäksi myös päivätoiminnan yksiköihin yhteistyökumppanimme toiveesta. Prosessin alkuvaiheessa pohdimme paljon sitä, rajaisimmeko tutkimusta siten, että kyselylomake lähetettäisiin pelkästään palveluasumisen yksiköihin. Pohdimme tätä sen takia, että palveluasumisen ja päivätoiminnan toiminta eroavat toisistaan. Päädyimme lähettämään kyselylomakkeen kaikkiin Aspa-koteihin, koska se antoi mahdollisuuden kattavamman aineiston keräämiseen. Saimme tutkimukseen osallistuneilta Aspa-kotien johtajilta arvokasta tietoa.

Opinnäytetyömme aiheen valintaan vaikutti olennaisesti oma kiinnostuksemme johtamis- ja kehittämistyötä kohtaan. Yhteistyökumppaniltamme nousi erityinen kiinnostus johtamiskäytänteitä ja kehittämistyötä kohtaan. Aspa Palvelut Oy:lla on suunnitteilla koulutuskokonaisuus, jonka tavoitteena on enemmän yhtenäisen johtamistyö- ja käytänteet (Seija Milonoff, henkilökohtainen tiedonanto, 9.1.2020). Opinnäytetyömme ei ole sidoksissa koulutuskokonaisuuteen, mutta työ on ajankohtainen ja palvelee koulutuksen ohella organisaatiota.

8.4 Eettisyys ja luotettavuus

Perehdyimme Aspa Palvelut Oy:n visioon, missioon ja arvoihin. Yhteistyökumppanin valinnassa meille oli tärkeää, että organisaation arvomaailma vastaa omia arvojamme. Aspa Palvelut Oy:ssa eettisyys huomioidaan muun muassa henkilökeskeisen toimintatavan avulla. Henkilökeskeisen toimintatavan tuominen osaksi asiakastyötä on prosessi, jossa työntekijät ovat tärkeässä roolissa omien asenteidensa ja työtapojensa kehittäjänä. Toiminta perustuu asiakkaan itsemääräämisoikeuden kunnioittamiseen. Aspa Palvelut Oy:ssa tuetaan ja vahvistetaan asiakkaan itsenäistä elämää ja osallisuutta omaan yhteisöönsä. Asiakkaita rohkaistaan tekemään omaa elämäänsä koskevia valintoja ja ottamaan riskejä. Lisäksi asiakkaille turvataan tarvittava hoito ja huolenpito. (Aspa Palvelut Oy, 4.)

Tutkimuksellisessa kehittämistyössä tulee noudattaa korkean moraalin mukaisia tavoitteita. Työ tulee tehdä rehellisesti ja huolellisesti, ja seurausten tulee olla käytäntöä hyödyttäviä. Kehittämistyössä on kyse inhimillisestä toiminnasta, ja jokaisen kohderyhmässä olevan henkilön tulee ymmärtää oma roolinsa tutkimuksessa ja kehittämisessä. Kohderyhmälle on selvitettävä, mitä ollaan tekemässä ja mitkä ovat toiminnan kohde ja tavoitteet. Rehellisiä vastauksia saadaan yleensä silloin, kun vastaajien anonymiteetti taataan. (Ojasalo ym. 2015, 48.) Työssämme olemme toimineet eettisten periaatteiden mukaisesti ja tehneet työtä läpinäkyväksi tutkimukseen osallistuneille. Kyselyä ja haastattelua tehdessä selvitimme kohderyhmälle opinnäytetyön tarkoituksen ja tavoitteet. Korostimme myös, että osallistujien anonymiteetti taataan ja tutkimus toteutetaan luottamuksellisesti. Opinnäytetyömme eettisyyttä ja luotettavuutta tukee myös tiivis

yhteydenpito ja työvaiheiden arviointi yhteistyökumppanin kanssa. Suunnittelu ja taustatyö on tärkeä ja olennainen osa kehittämistyön prosessia. Opinnäytetyömme hyödynnettävyydestä kertoo se, että yhteistyökumppanimme saa käyttöönsä aineistoa, jota se voi hyödyntää materiaalipankin suunnittelussa ja toteutuksessa.

Haastatteluihin osallistuneilta kysyttiin lupa haastatteluiden nauhoittamiseen. Haastattelut sisälsivät sellaista tietoa, joista haastateltavat olisivat olleet helposti tunnistettavissa. Koska haastatteluja tehtiin vain kaksi, päädyimme esittelemään haastattelutulokset kertovassa muodossa ja jätimme suorat lainaukset pois. Arvioimme tämän helpottavan aineiston ymmärrettävyyttä. Tulosten selkeä raportointi ja johtopäätökset hyödyntävät yhteistyökumppaniamme tarvittavan tiedon löytämisessä materiaalipankin toteutusta varten. Pohdimme myös eettisestä näkökulmasta niitä asioita, jotka on hyvä ottaa huomioon materiaalipankin toteutuksessa.

8.5 Ammatillinen kasvu sosionomien kompetenssien valossa

Kehittämistyötä tehdessä opitaan monenlaisia taitoja kuten suunnitelmallisuutta, järjestelmällisyyttä, itsenäistä ajattelua sekä kriittisyyttä. Lisäksi valmiudet tiedonhankintaan ja hankitun tiedon arviointiin lisääntyvät. Kehittämistyössä opitaan myös ongelmanratkaisu- vuorovaikutus - ja yhteistyötaitoja, rohkeutta tarttua asioihin ja vastuullisuutta viedä asioita päätökseen. Aidot työelämän kehittämistehävät voivat antaa opiskelijalle tärkeää osaamista tulevaisuutta varten. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 14-15.) Työskentely opetti meitä toimimaan suunnitelmallisesti ja pohtimaan asioita kriittisesti, monesta eri näkökulmasta. Etsimme työmme teoreettiseen osuuteen mahdollisimman ajankohtaista lähdemateriaalia. Pandemiatilanteen vuoksi käytimme suurimmaksi osaksi internetlähteitä ja arvioimme niitä kriittisesti. Näin ollen valmiudet tiedonhankintaan lisääntyivät merkittävästi. Tiivis yhteistyö kehittämisspäällikön kanssa opetti meille vuorovaikutus- ja yhteistyötaitojen merkityksestä. Työskentely opetti meitä toimimaan ratkaisukeskeisesti. Tartuimme prosessin aikana tulleisiin haasteisiin ja lähdimme etsimään niihin ratkaisuja.

Tämä oli meille kummallekin ensimmäinen kerta, kun teimme tutkimusta. Opin-
näytetyöprosessi on lisännyt opinnäytetyön tekijöiden tietämystä tutkimuksen ja
kehittämistyön toteuttamisesta. Perehdyimme laajasti työssä käytettyyn teoreet-
tiseen viitekehykseen ja sen pohjalta lähdimme toteuttamaan tutkimusta. Käytetty
lähdemateriaali ja tutkimustyö toimivat kehittämistyön teoreettisena taustana.
Työskentely on ollut meille uusi ja opettavainen kokemus. Koemme, että tämän
opinnäytetyön työstäminen on edistänyt tietämystämme siitä, millaisiin asioihin
tulee erityisesti kiinnittää huomiota tutkimusta tehdessä.

Lopuksi tarkastelemme ammatillista kasvuamme yleisten sosionomin kompe-
tenssien kautta. Osaamisvaatimusten lähtökohtana ovat sosiaalialan toimintaym-
päristön tulevaisuuden osaamistarpeet. (LibGuides. Diakonia-ammatti- korkea-
koulu. Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas. Opinnäytetyö Diakissa.) Opin-
näytetyön prosessin kautta opimme työskentelemään pitkäjänteisesti ja syste-
maattisesti, koska olemme työstäneet opinnäytetyötä suunnitellusti vuoden ajan.
Opimme paljon työelämäyhteisön kanssa toimisesta. Olemme suunnitelleet, to-
teuttaneet ja arvioineet opinnäytetyötä yhteistyössä kehittämispäällikön kanssa.
Otimme yhteistyökumppanimme toiveet huomioon prosessin eri vaiheissa.
Olimme aina ennen toimintaa yhteydessä kehittämispäällikköön ja keskuste-
limme hänen kanssaan työn etenemisestä. Kysyimme kehittämispäälliköltä hä-
nen mielipiteitään prosessin eri vaiheiden aikana ja saimme häneltä hyviä neu-
voja. Suunnitelmavaiheessa kehittämispäällikkö luki opinnäytetyömme läpikotai-
sin ja antoi rakentavaa palautetta. Koemme, että tiivis yhteistyö on tukenut mer-
kittävästi työn toteutusta.

Osasimme tuottaa ja arvioida tietoa materiaalipankin toteutusta varten. Työsken-
telimme eettisten periaatteiden mukaisesti ja teimme työtä läpinäkyväksi tutki-
mukseen osallistuneille. Pystyimme arvioimaan omaa toimintaamme kriittisesti ja
pohtimaan myös niitä asioita, jotka olisimme voineet tehdä toisin. Toimimme rat-
kaisukeskeisesti sen sijaan, että olisimme lannistuneet vastaan tulleista haas-
teista. Opimme johtamistyöstä teorian tasolla ja tulemme varmasti hyödyntämään
opittua tietoa omassa työssämme.

Opinnäytetyön toteutusta tuki myös se, että toisella opinnäytetyön tekijöistä on seitsemän vuoden työkokemus viidessä eri Aspa-kodissa. Omakohtainen kokemus on osoittanut, että tämän tyyppiselle kehittämistyölle on tarve. Systemaattista toimintaa tarvitaan, jotta käytänteet olisivat mahdollisimman yhtenäiset. Omakohtaisen kokemuksen mukaan muun muassa viikkopalaverien järjestäminen on vaihdellut suuresti yksiköstä riippuen. Toimialan ymmärtäminen kehittämistyössä on hyvin tärkeää, jotta kehittämistyössä toteutetut ratkaisut vastaisivat kohdeorganisaation toiminnan arkipäivää ja todellisuutta (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 29).

8.6 Jatkokehittämisidea

Koemme, että johtamisen ja yrittäjyyden tuominen sosiaalialan koulutukseen olisi äärimmäisen tärkeää. Tulisikin ottaa huomioon, että sosiaalialan koulutuksista valmistuvat voivat työskennellä johtoasemissa. Tulevaisuuden työssä korostuu myös yhä enemmän itsensä johtaminen. Oman kokemuksemme mukaan erityisesti esimies- ja johtamistyöhön liittyvä teoreettinen opetus on jäänyt liian vähäiseksi. Olimme kevään 2019 mukana vapaavalintaisella yrittäjyyskurssilla ja se antoi meille kattavan näkemyksen yrittäjyydestä teorian ja käytännön tasolla. Lisäksi kävimme vapaavalintaiset kurssit lähijohtamisen periaatteista ja toiminnasta sekä työyhteisötaidoista ja viestinnästä työyhteisössä. Mielestämme olisi tärkeää, että tällaiset kurssit sisältyisivät pakolliseen opetukseen.

Omaehtoisen kokemuksen perusteella Aspa Palvelut Oy:ssä toteutetaan työkiertoa. Työkierto mahdollistaa turvallisen ja helpon tavan kehittää omaa ammatillista osaamista organisaation sisällä. Työkierron avulla saadaan vaihtuvuutta ja monipuolisuutta työtehtäviin sekä työympäristöön. Tulosten mukaan työkiertoa onkin pidetty yhtenä parhaimmista henkilöstön koulutusmenetelmistä ja sitä voidaan toteuttaa kaikissa organisaatioissa. Työkierron avulla organisaatio pystyy mahdollistamaan henkilöstölle muun muassa erilaisten työtehtävien tekemisen ja lisätiedon saamisen. (Mohan & Gomathi 2015, 214.) Pohdimme, että olisi mielenkiintoista haastatella työkierrossa työskenteleviä Aspa-kotien johtajia tai

työntekijöitä. Näin voitaisiin saada kattavampi näkemys siitä, miten yksiköiden väliset toimintatavat eroavat toisistaan. Lisäksi pohdimme, että olisi mielenkiintoista tutkia asenteiden vaikutusta kehittämiseen.

Seuraava vaihe johtajille suunnatun materiaalipankin toteutuksessa voisi olla hyvien käytänteiden koonti ja niiden vieminen materiaalipankkiin halutussa muodossa. Haastatteluissa tuotiin esiin, että myös työntekijät voisivat hyötyä materiaalipankista. Pohdimme, että yksi jatkokehittämisidea voisi olla työntekijöille suunnatun materiaalipankin luominen, jonne koottaisiin toimivia asiakastyöhön liittyviä käytänteitä.

LÄHTEET

Aspa Palvelut Oy. Omaevalvontasuunnitelma. Palvelun käyttäjää koskevat tiedot.

Aspa. Tietoa Aspasta. Strategiamme. Saatavilla 14.12.2020

<https://www.aspa.fi/tietoa-aspasta/strategiamme/#5062fa20>

Aspa. Palveluasuminen. Kenelle tarjoamme palveluasuntoja. Saatavilla

14.12.2020 <https://www.aspa.fi/palveluasuminen/kenelle-tarjoamme-palveluasuntoja/#5062fa20>

Aspa. Vuokra-asunnot. Saatavilla 14.12.2020 <https://www.aspa.fi/vuokra-asunnot/#5062fa20>

Aspa. Oikea koti. Aspan asumisratkaisut. Saatavilla 14.12.2020

<https://docplayer.fi/5280050-Oikea-koti-aspas-asumisratkaisut.html>

Aspa. Tietoa Aspasta. Saatavilla 13.12.2020 <https://www.aspa.fi/tietoa-aspasta/#5062fa20>

Aspa. Tietoa Aspasta. Ajankohtaista. Asumispalvelu. Saatavilla 13.12.2020

<https://www.aspa.fi/tietoa-aspasta/ajankohtaista/asumispalvelu/#5062fa20>

Asumisen rahoitus- ja kehittämiskeskus (12.9.2017). Erityisryhmien asuntomarkkinakatsaus 2017. Saatavilla <https://www.ara.fi/download/no-name/%7B86B99329-7511-47B4-9565-41441384EC36%7D/130559>

Asumispalvelusäätiö. Asumispalvelusäätiö ASPA:n palveluasumisryhmän yleinen palvelumalli.

Atea. Tiedonhallinta. Digitaalinen alusta. Saatavilla 1.10.2020

<https://www.atea.fi/tiedonhallinta/digitaalinen-alusta/>

Diakin kirjasto. Tiedonhaun oppaat. Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas

2.0. Kehittäminen ja tutkiminen ammatillisena osaamisena. Työelämälähtöinen osallistava kehittäminen. Saatavilla 29.1.2020

<https://libguides.diak.fi/c.php?g=670543&p=4760639>

Heikkilä, T. (2014). Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.

Hintsala, S., Nummelin, T., & Matikka, M. (2004). Laatusuosituksia arvioin-

tiin. Hyvät käytännöt ja vammaisten asumispalvelujen laatusuosituksukset -projektin loppuraportti. Kehitysvammaliiton

- osaprojekti. Kotunet- julkaisuja 3. Saatavilla ://www.kehitysvamma-
liitto.fi/wp-content/uploads/kotunet-3-laatusuosituksista-arvioin-
tiin.pdf
- Jamk. Oppimateriaalit. Opinnäytetyö. Toteutustavat ja rakenne. Tutkimukselli-
nen kehittämistyö. Saatavilla 9.3.2021 [https://oppimateriaa-
lit.jamk.fi/opinnaytetyo/toteutustavat-ja-rakenne/tutkimuksellinen-
kehittamistyo/](https://oppimateriaalit.jamk.fi/opinnaytetyo/toteutustavat-ja-rakenne/tutkimuksellinen-kehittamistyo/)
- Juuti, P. (2016). Johtamisen kehittäminen. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Katainen, R., Rydberg, T. & Väisänen, M. (2013). Perehdytyskansio tehostetun
palveluasumisen yksikköön (Opinnäytetyö, Diakonia-ammattikor-
keakoulu, hoitotyön koulutusohjelma). Saatavilla
[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/64290/Katai-
nen Reetta Rydberg Tiina Vaisanen Merja.pdf?se-
quence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/64290/Katai-
nen_Reetta_Rydberg_Tiina_Vaisanen_Merja.pdf?se-
quence=1&isAllowed=y)
- Kananen, J. (2015). Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Miten kir-
joitan kehittämistutkimuksen vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Jyväskylän am-
mattikorkeakoulun julkaisuja -sarja.
- Kauhanen, J. (2003). Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: WSOY
- Korhonen, S. & Julkunen, I. (17.12.2007). Vuorovaikutuksella vaikuttavuuteen.
Sosiaalialan hyvät käytännöt työn kehittämisen ja ohjaamisen väli-
neenä. Hyvät käytännöt -ohjelman loppuraportti. Saatavilla
[http://www.mentalhealthpromotion.net/resources/hk_loppura-
portti19122007.pdf](http://www.mentalhealthpromotion.net/resources/hk_loppura-
portti19122007.pdf)
- L 330/1987. Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tuki-
toimista. Saatavilla [https://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-
tasa/1987/19870380](https://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-
tasa/1987/19870380)
- L 738/2002. Työturvallisuuslaki. Saatavilla [https://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-
tasa/2002/20020738](https://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-
tasa/2002/20020738)
- Laitinen, H. (2015). Järjestötoiminta kehittämisen kohteena - Mitä kehittää?
Tarja Nyman ja Satu Riikonen 2015 (toim.) Moninainen ja kehittyvä
järjestötoiminta, Elinvoimaisuutta ja uudistavaa ajattelua toimin-
taympäristö muutoksessa. Humanistinen ammattikorkeakoulu jul-
kaisuja, 10. Helsinki.

- Saatavilla https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/173629/lag-land_petra.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Microsoft. Microsoft 365. Tuotteet. Sovellukset ja palvelut. Microsoft Teams. Saatavilla 7.12.2020 <https://www.microsoft.com/fi-fi/microsoft-365/microsoft-teams/group-chat-software>
- Microsoft. SharePoint. Aloittaminen. Mikä on SharePoint? Saatavilla 7.12.2020 <https://support.microsoft.com/fi-fi/office/mikä-on-sharepoint-97b915e6-651b-43b2-827d-fb25777f446f>
- Mohan, K. & Gomathi, S. (2015). The Effects of Job Rotation Practices on Employee Development: An Empirical Study on Nurses in the Hospitals of Vellore District. *Mediterranean Journal of Social Sciences* 6(1). Saatavilla https://pdfs.semanticscholar.org/4752/c0ac0e612b23d3ad1c117cbb3104f51bbe32.pdf?_ga=2.264327567.1213072995.1615838926-12327187.1588235940.
- Mäki, T., Liedenpohja, A. & Parikka, U. (2014). Johtamisen kulmakivet. Kertomuksia esimiestyöstä sosiaalialalla. Helsinki: Fioca Oy.
- Niiranen, V. & Seppänen-Järvelä, R. & Sinkkonen, M. & Vartiainen, P. (2010). Johtaminen sosiaalialalla. Helsinki: Gaudeamus.
- Nurmesniemi, K. (2016). Työkierto organisaatiokulttuurien yhtenäistäjäksi. Case: Suomenselän Osuuspankki. (Opinnäytetyö, Diakonia-ammattikorkeakoulu, Liiketalouden tutkinto-ohjelma). Saatavilla <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/105369/Nurmesniemi%201.pdf?sequence=1>
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. (2015). Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- LibGuides. Diakonia-ammatti- korkeakoulu. Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas. Opinnäytetyö Diakissa. Saatavilla 20.2.2021 <https://libguides.diak.fi/c.php?g=389856&p=2813225#nak2>
- Otala, L. (2001). Osaajana opintieellä: opas elinikäisen oppimisen matkalle. Helsinki: WSOY.
- Pihlavirta, H. (2018). Perehdytystä laadukkaasti. *Pro terveys* 45(5), 18-19. Saatavilla https://digiplus.fi/www/ProTerveys/2018_No5/#/18/

- Pitkänen, S., Törmä, S., Huotari, K. & Puumalainen, J. (2015). Joustavalla tuella tavalliseen asumiseen. Selvitys erityisryhmien hajautetun asumisen ratkaisuksista. Ympäristöministeriön raportteja 30/2015. Saatavilla https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10138/159393/YMra_30_2015.pdf?sequence=1
- Riikonen, S. & Nyman, T. (2015). Moninainen ja kehittyvä järjestötoiminta. Elinvoimaisuutta ja uudistavaa ajattelua toimintaympäristön muutoksessa. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja 10, Helsinki. Saatavilla <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2015/12/riikonen-satu-ja-nyman-tarja-moninainen-ja-kehittyva-jarjestotoiminta-netti-31.12.pdf>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. Vastuualueet. Työelämä. Työhyvinvointi. Saatavilla 20.2.2021 <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Spoken. Haastattelun lajityypit. Saatavilla 9.3.2021 <https://spoken.fi/2180/>
- Talentia (2017). Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan eettiset ohjeet. Saatavilla https://talentia.e-julkaisu.com/2017/eettiset-ohjeet/docs/Talentia_Etiikkaopas_2017.pdf
- Tarkkonen, J. (2012). Työhyvinvointi johtamistehtävänä. Periaatteet, rakenteet ja käytännöt. Painettu EU:ssa. Unipress.
- Terveysten- ja hyvinvoinnin laitos. Käsikirjat. Vammaispalvelujen käsikirja. Tuki ja palvelut. Päivätoiminta. Saatavilla 29.7.2020 <https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/tuki-ja-palvelut/paivatoiminta>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Työturvallisuuskeskus (2020). Esimiesten perehdyttäminen - Keskeinen lainsäädäntö tutuksi. Saatavilla https://ttk.fi/files/7208/Esimiesten_perehdyttaminen.pdf
- Työturvallisuuskeskus (2010). Työstä hyvinvointia. Saatavilla https://ttk.fi/files/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf
- Valli, R. (2019). Aineistonkeruu kyselylomakkeella. Teoksessa Valli, R. Ikku-noita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittavalle tekijälle. Jyväskylä: PS-kustannus.

- Valtiovarainministeriö (2012). Valtionhallinnon henkilökierto-opas. Suomen Yliopistopaino Oy – Juvens Print. Saatavilla <https://vm.fi/documents/10623/307719/Valtionhallinnon+henkilökierto-opas/e3892bac-eed7-4c05-8fb5-7e9d364eadeb>
- Vastamäki, J. & Valli, R. (2019). Tutkimusasetelman ja mittareiden valinta kyselylomaketutkimuksessa. Teoksessa Valli, R. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittavalle tekijälle. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Vehkalahti, K. (2019). Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsingin yliopisto. Saatavilla <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/305021/Kyselytutkimuksen-mittarit-ja-menetelmat-2019-Vehkalahti.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Viitala, M. (2010). Dokumenttihakemisto pk-yrityksessä. Saatavilla https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/28163/Viitala_Miika.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Virtanen, P. & Sinokki, M. (2014.) Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma.
- Vuosi yrittäjänä. Ohjelma. Saatavilla 14.3.2021 <https://vuosiyrittajana.fi/ohjelma/>
- Webropol. Kysely- ja raportointityökalu. Analysoi ja visualisoi. Saatavilla 9.12.2020 <https://webropol.fi/kysely-ja-raportointityokalu/analysoi-ja-visualisoi/>

LIITE 1. Saatekirje

Arvoisa vastaanottaja,

Opiskelemme Sosionomi (AMK)- tutkintoa Diakonia ammattikorkeakoulussa Kalasataman kampuksella. Olemme tekemässä opinnäytetyötä yhteistyössä Aspa Palvelut Oy:n kanssa. Opinnäytetyö toteutetaan tutkimuksellisenä kehittämistyönä, johon kutsumme teidät osallistumaan.

Aspa Palvelut Oy on toteuttamassa materiaalipankin, jonne on tarkoituksena koota hyviä käytänteitä johtamistyön tueksi. Tarkoituksenamme on selvittää, millainen materiaalipankin tulisi olla. Kyselylomakkeessa selvitämme, mikä olisi sopiva digitaalinen alusta materiaalipankin toteutusta varten. Lisäksi kysymme, millaisia toimivia käytänteitä eri Aspa-kodeissa on olemassa. Kyselytutkimus toimii siis kehittämistyön välineenä ja teoreettisena taustana.

Osallistuminen merkitsee oheisen kyselylomakkeen täyttämistä ja palauttamista. Vastaaminen kyselylomakkeeseen vie aikaa noin 2 minuuttia. Osallistuminen kyselyyn on vapaaehtoista ja luottamuksellista. Kyselytutkimuksen tekemiseen on saatu asianmukainen lupa. Antamanne vastaukset käsitellään nimettöminä ja luottamuksellisesti. Pyydämme teitä vastaamaan kyselyyn sunnuntaihin 8.11.2020 ennessä.

Kiitos jo etukäteen vaivannäöstä ja osallistumisestasi!

Ystävällisesti,
Nelli Raappana & Jasmin Nokela
Diakonia-ammattikorkeakoulu